



IMPLEMENTACIÓN DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

JANNETH CRUZ GAMBASICA – CÓDIGO 51.916.575

MARÍA CRISTINA CARMONA – CÓDIGO 51.791.528

MYRIAM LÓPEZ – CÓDIGO 51.631.879

NINI BIVIANA HERNÁNDEZ SASTOQUE – CÓDIGO 40.185.520

VEDELIVETH RUÍZ – CÓDIGO 40.185.780

GRUPO NÚMERO:

101007_67

CLAUDIA ROCÍO ROCHA

Tutora:

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA – UNAD

ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES, ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

DIPLOMADO DE PROFUNDIZACIÓN EN GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

2017

TABLA DE CONTENIDO

	Página
INTRODUCCIÓN.....	
PRESENTACIÓN DE LA EMPRESA.....	
CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA	1
1.1 Antecedentes del Problema.....	1
1.2 Planteamiento del Problema.....	3
1.3 Objetivos	4
1.4 Justificación de la Investigación	4
CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LA LITERATURA.....	6
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL	14
3.1 Método de la Investigación	14
3.2 Población y Muestra	16
3.3. Fuentes de Información	16
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	17
CAPÍTULO 4: RESULTADOS.....	18
4.1 Resultados para Estudios Cuantitativos	18
CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES	51
5.1 Resumen de Hallazgos	51
5.2 Recomendaciones	52
5.3 Propuesta	54
5.3.1 Recursos: Humano, Materiales, Financieros.....	61
5.3.2 Cronograma de Actividades. Diagrama de Gantt	66

TABLA DE CONTENIDO

	Página
BIBLIOGRAFÍA	67
ANEXO Encuesta Implementación del Programa de Salud Ocupacional	68

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla No. 1 Normalización e Implementación de Leyes / Normas / Decreto.....	11
Tabla No. 2 Pregunta No. 1 ¿Qué edad Tiene?.....	19
Tabla No. 3 Pregunta No. 2 Sexo.....	20
Tabla No. 4 Pregunta No. 3 ¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa? ...	21
Tabla No. 5 Pregunta No. 4 ¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa?	22
Tabla No. 6 Pregunta No. 5 ¿Siente que hay carga laboral en la empresa?.....	24
Tabla No. 7 Pregunta No. 6 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo?	25
Tabla No. 8 Pregunta No. 7 ¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Bienestar y Desarrollo Social en la empresa?.....	26
Tabla No. 9 Pregunta No. 8 ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que la empresa debe atender con mayor urgencia?	28
Tabla No. 10 Pregunta No. 9 ¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa?	30
Tabla No. 11 Pregunta No. 10 Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos.....	31
Tabla No. 12 Pregunta No. 11 ¿Usa elementos de protección personal?.....	32
Tabla No. 13 Pregunta No. 12 ¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?	33

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla No. 14 Pregunta No. 13 ¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?	35
Tabla No. 15 Pregunta No. 14 ¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?	36
Tabla No. 16 Pregunta No. 15 ¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?	37
Tabla No. 17 Pregunta No. 16 ¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?	39
Tabla No. 18 Pregunta No. 17 ¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?	40
Tabla No. 19 Pregunta No. 18 ¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?	41
Tabla No. 20 Pregunta No. 19 ¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?	43
Tabla No. 21 Pregunta No. 20 ¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?	44
Tabla No. 22 Pregunta No. 21 ¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?	45
Tabla No. 23 Pregunta No. 22 ¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo?	46
Tabla No. 24 Pregunta No. 23 ¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?	47

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla No. 25 Pregunta No. 24 ¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA?	48
Tabla No. 26 Pregunta No. 25 ¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad?.....	49
Tabla No. 27 Obras Físicas	62
Tabla No. 28 Equipo de Cómputo	62
Tabla No. 29 Muebles y Enseres.....	62
Tabla No. 30 Papelería	63
Tabla No. 31 Pago de Salarios	63
Tabla No. 32 Totales.....	63

LISTA DE GRÁFICAS

	Página
Gráfica No. 1 Pregunta No. 1 ¿Qué edad Tiene?.....	19
Gráfica No. 2 Pregunta No. 2 Sexo.....	20
Gráfica No. 3 Pregunta No. 3 ¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa?	21
Gráfica No. 4 Pregunta No. 4 ¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa?	23
Gráfica No. 5 Pregunta No. 5 ¿Siente que hay carga laboral en la empresa?.....	24
Gráfica No. 6 Pregunta No. 6 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo?.....	25
Gráfica No. 7 Pregunta No. 7 ¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Bienestar y Desarrollo Social en la empresa?.....	27
Gráfica No. 8 Pregunta No. 8 ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que la empresa debe atender con mayor urgencia?	28
Gráfica No. 9 Pregunta No. 9 ¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa?	30
Gráfica No. 10 Pregunta No. 10 Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos.....	31
Gráfica No. 11 Pregunta No. 11 ¿Usa elementos de protección personal?.....	33
Gráfica No. 12 Pregunta No. 12 ¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?	34
Gráfica No. 13 Pregunta No. 13 ¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?	35

LISTA DE GRÁFICAS

	Página
Gráfica No. 14 Pregunta No. 14 ¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?.....	36
Gráfica No. 15 Pregunta No. 15 ¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?	38
Gráfica No. 16 Pregunta No. 16 ¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?	39
Gráfica No. 17 Pregunta No. 17 ¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?	40
Gráfica No. 18 Pregunta No. 18 ¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?	42
Gráfica No. 19 Pregunta No. 19 ¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?	43
Gráfica No. 20 Pregunta No. 20 ¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?	44
Gráfica No. 21 Pregunta No. 21 ¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?	45
Gráfica No. 22 Pregunta No. 22 ¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo?	46
Gráfica No. 23 Pregunta No. 23 ¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?	47

LISTA DE GRÁFICAS

	Página
Gráfica No. 24 Pregunta No. 24 ¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA?.....	48
Gráfica No. 25 Pregunta No. 25 ¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad?.....	49

LISTA DE FIGURAS

	Página
Figura No. 1 Modelo Espiral del Conocimiento Nonaka - Takeuchi	55
Figura No. 2 Implementación Programa de Salud Ocupacional Modelo Nonaka – Takeuchi para Servifuturo Ltda.....	56

INTRODUCCION

El presente trabajo hace referencia a la construcción y consolidación del Trabajo Final, integrando los diferentes conceptos y temáticas del Diplomado de Profundización en Gerencia del Talento Humano.

La línea de investigación articulada en el trabajo final es: Gestión de las Organizaciones, enfocada en el área del conocimiento de Gerencia del Talento Humano, buscando implementar un modelo estratégico integral, basado en la salud ocupacional de los integrantes y procesos de la empresa SERVIFUTURO LTDA, implementando y desarrollando con sus acciones y estrategias correspondientes, contribuyendo así a los objetivos planteados de la organización, y a las expectativas de bienestar mental, emocional, físico, familiar, laboral y social para todas las partes involucradas.

Su característica es brindar información de la propuesta de mejoramiento a la empresa, con relación a la problemática y oportunidad de progreso como parte del empoderamiento de la estrategia, donde también se socializa la forma de implementación, las personas a cargo de la ejecución, el tiempo, los recursos, y el cronograma de actividades, con el fin de entregar las herramientas necesarias para comenzar la implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa SERVIFUTURO LTDA.

SERVIFUTURO LTDA**NIT. 900.126.520-2**

La empresa nace el 26 de diciembre de 2006, en la ciudad de Bogotá D.C. como apoyo a la propiedad horizontal en actividades de: Aseo, jardinería, toderos, mantenimientos, fumigadores entre otros servicios a favor de las empresas e industrias, la empresa cuenta con valores agregados uno de ellos es el apoyo que brindan sin costo adicional en brigadas de aseo.

MISION

Está encaminada a prestar los servicios integrales de apoyo en la propiedad horizontal contando con recursos humanos, técnicos y logísticos que mantengan la valorización de la copropiedad velen por la calidad de vida de los residentes.

VISIÓN

En el año 2020 busca el reconocimiento en Colombia como una empresa líder por la calidad de nuestros servicios, distinguiéndose por contar con un equipo humano y tecnológico de altos desempeños y productividad estructurados para brindar tranquilidad y satisfacción a nuestros clientes; contribuyendo al desarrollo y armonía social.

OBJETIVOS GENERAL:

Conocer que conceptos construyen los trabajadores sobre el tema “LA UTILIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE DESECHOS SÓLIDOS” en el área de Ciencias Naturales y Medio

Ambiente a partir de la identificación de problemas ambientales de su entorno y del mundo como una estrategia pedagógica y desde el modelo del “Aprendizaje Significativo”.

ACTIVIDAD ECONÓMICA DE LA EMPRESA:

Apoyo para la propiedad horizontal en aseo, jardinería, toderos, mantenimientos, fumigaciones y demás servicios conexos que complementan a las copropiedades, empresas, industrias.

CAPÍTULO 1: EL PROBLEMA

1.1 Antecedentes del Problema

En la presente investigación se abordarán los temas de la empresa SERVIFUTURO LTDA, la actividad principal es: la limpieza general del interior de los edificios, distribuidos en diferentes áreas de trabajo como: el personal de aseo, conserjes, toderos, jardineros, obreros, entre otros, estos servicios se prestan en diferentes ciudades a nivel nacional como: Bogotá, Barranquilla, Santa Marta, Cartagena, Montería, Medellín, Sincelejo, Cali, Armenia. Y su visión es seguir creciendo a otras ciudades.

Dentro del presente estudio realizado a la empresa SEVIFUTURO LTDA, tiene como propósito establecer estrategias de temas relacionados con la Salud Ocupacional, para la cual se tuvo presente la base del crecimiento y la expansión que se presenta en la actualidad. La empresa inició en el año 2016, estableció diferentes estrategias comerciales las cuales han venido desarrollando, la demanda de contratación de personal ha incrementado, ellos se ven en la necesidad de implementar nuevas estrategias para los diferentes procesos y lograr con los cambios una optimización en el rendimiento de los costos, calidad, servicio y rapidez. Además de implementar, nuevos métodos de inducción, capacitación con normas y calidad de trabajo, prevención de riesgos y otros aspectos que son requeridos para el buen funcionamiento del proceso.

Por otra parte, se requiere capacitación relacionada con la manipulación de los implementos de trabajo, los cuales son necesarios para el buen desempeño sus funciones, los trabajadores se encuentran expuestos a diario a diferentes riesgos laborales en la ejecución de las actividades lo que podría generar en un momento dado accidentes o enfermedades laborales.

Otro problema al que SERVIFUTURO LTDA, se enfrenta es a la desmotivación, desanimo, frustración, cansancio y resignación de algunos empleados, ya que estos reportan que su trabajo no es valorado por parte de los clientes que han contratado el servicio con esta empresa, haciendo que los niveles de estrés aumenten y el ambiente laboral se vea afectado, ocasionando una alta rotación de personal, sumándole a esto la falta de incentivos.

La ausencia de Salud Ocupacional en la empresa SERVIFUTURO LTDA, presenta un conjunto de debilidades, riesgos y costos adicionales, en donde la salud física, mental y social se ha visto afectada. Por ende, se identifica que la empresa busca la implementación del Programa Salud Ocupacional, donde se tengan en cuenta temas como higiene y seguridad industrial, medicina preventiva, medicina de trabajo, con la finalidad de controlar los riesgos que puedan alterar la salud de los trabajadores y el proceso productivo y de crecimiento de la empresa.

El objetivo es proteger al trabajador de los factores de riesgo en el trabajo y crear dentro de la empresa una cultura de prevención que permita mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo de esta manera la productividad también mejorará.

Dentro de los factores de riesgo a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores se encuentran:

- **Riesgo Químico.** Por el contacto con los insumos utilizados en el aseo, estos insumos pueden generar alergias, intoxicaciones, alteraciones en las vías respiratorias y quemaduras alterando su estado de salud física y emocional.
- **Riesgo Mecánico:** por manipulación de la maquinaria y herramientas como lavadoras, brilladoras, guadañas, corta setos. Entre Otras debido a que si no se tiene la precaución correspondiente los riesgos podrían ser muy altos tanto para el personal contratado como para la empresa.

- Riesgo Psicosocial. Por el contacto con usuarios y habitantes de los diferentes sitios donde se labora.
- Riesgo Biomecánico. Por la posición que adoptan cada uno de los trabajadores en cada una de las ejecuciones de las labores, levantamiento de cargas.
- Riesgo Físico. Por la manipulación de herramientas y equipo que generan vibraciones, ruido de los equipos y del ambiente, iluminación.
- Riesgo Biológico. Por picaduras de insectos y contactos bacterias y virus.
- Riesgo Locativo: Ambientes de trabajos de los clientes, orden y aseo, estructuras con imperfecciones o daños estructurales.

La ausencia del Programa de Salud Ocupacional en el Trabajo en la empresa SERVIFUTURO LTDA, ha generado el incumplimiento a la normatividad presencia permanente de riesgos sin control alguno, costos adicionales, en donde la salud física, mental y social se ha visto afectada.

1.2 Planteamiento del Problema

La empresa se ve en la necesidad de implementar el Programa de Salud Ocupacional, se busca proteger al trabajador de cualquier factor de riesgo en el trabajo, creando cultura de prevención minimizando los incidentes, accidentes y enfermedades laborales. Teniendo en cuenta todos los ambientes laborales en los cuales el trabajador realiza sus actividades diariamente.

Es así como surge la necesidad de: *¿cómo implementar el Programa de Salud Ocupacional a partir del conocimiento organizacional en la empresa SERVIFUTURO LTDA?*

1.3 Objetivos

1.3.1 General:

Implementar el *Programa de Salud Ocupacional*, a los empleados de SERVIFUTURO LTDA.

1.3.2 Específicos:

- Identificar los factores de riesgo y puestos de trabajo de SERVIFUTURO LTDA.
- Implementar estrategias y actividades de promoción, prevención y control de riesgos.
- Capacitar a los funcionarios y empleados de SERVIFUTURO LTDA para el uso y manejo de los productos y elementos de protección personal.
- Concientizar a los trabajadores en el autocuidado ante los riesgos inminentes en su puesto de trabajo y del uso de los elementos de protección personal.

1.4 Justificación de la Investigación

Dentro del desarrollo normativo de la legislación colombiana, el término *salud ocupacional*, busca reglamentar todo lo relacionado con la salud en el trabajo, la prevención a riesgos con agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, orgánicos, sustancias peligrosas y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo, es por esto que la empresa SERVIFUTURO LTDA, de manera comprometida atenderá todas las inquietudes que presenten los trabajadores para dar solución a cada caso expuesto buscando el bienestar individual y colectivo de los empleados. Por ende, la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, y la investigación de los temas que compone el programa, se relacionan estrechamente con la salud mental y emocional del trabajador. SERVIFUTURO LTDA, tiene la expectativa de implementa el *Programa de Salud Ocupacional*.

Se desarrollarán responsabilidades y compromisos para asegurar un ambiente laboral con factores de riesgo bajo y controlable, lo cual ayudará a disminuir los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, a la vez optimizando los recursos materiales y económicos.

La implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, permitirá la implementación del conocimiento dentro de la empresa al socializar con el personal que directa o indirectamente tenga contacto al intercambiar ideas, experiencias, valores.

Se habla de que la implementación nos ayudará a que ese conocimiento tácito se convertirá en conocimiento explícito al ser procesada la información para capacitar personal de la empresa.

Al implementar el conocimiento espiral como estrategia de prevención, ellos estarán más seguros dentro y fuera de la empresa, en el momento que se pongan en práctica las nuevas estrategias en las actividades laborales diarias, se empezaran a ver los resultados óptimos, favoreciendo tanto al trabajador como a la empresa.

CAPÍTULO 2: REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 Marco Teórico

En este capítulo se abordará el tema de Salud ocupacional que es el área que se encarga de promover y preservar la salud de los trabajadores, las empresas con las experiencias vividas (accidente, enfermedades) en las actividades laborales cotidianas, se han visto en la necesidad de implementar estrategias de protección, higiene y seguridad. Con la investigación del trabajo, se evidencio que tanto para la parte física como ambientales de la empresa, se debe mejorar e implementar un área de trabajo de HSEQ, esto les ayudará a evitar consecuencias leves o graves que afecte como: la negativa, baja productividad, constantes falencias de los trabajadores, índice alto de accidentes y rotación de personal.

La empresa SERVIFUTURO LTDA, se ve en la necesidad de implementar el Programa de Salud ocupacional teniendo presente la investigación realizada donde se manifiesta inconformidad por falta de la protección al trabajador, falta de capacitaciones de los riesgos dentro de las actividades, el manejo de los equipos de trabajo no son los adecuados, la prevención de enfermedades de los químicos que se usan dentro de la actividad laboral.

La implementación de salud ocupacional busca controlar los accidentes y las enfermedades ocasionadas por error y desconocimiento de los temas de seguridad, en la empresa SERVIFUTURO LTDA, dentro de la investigación realizada se evidencio un 13,33% de accidentes dentro de la empresa de un 100%.

$$I.A = \frac{N^{\circ} \text{ ACCIDENTES } \times 100}{N^{\circ} \text{ DE TRABAJADORES }} = ?$$

$$I.A = \frac{8 \times 100}{60} = 13,33\%$$

Para las empresas los temas de riesgos y peligros laborales fueron aspectos desconocidos hasta inicios del siglo XX, cuando en el mandato de Rafael Uribe Uribe se crea la “Ley Uribe”

que trata específicamente sobre temas de seguridad en el trabajo, accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.

Se presentó un retraso en la normatividad debido a la explotación de mano de obra barata y a la visión política restringida acerca del papel de los trabajadores, sus derechos y deberes. Pero fue hasta el año de 1945 donde se aprueba la Ley 6 “Ley General del Trabajo”, por la cual se promulgan convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo.

En el año de 1946 con la Ley 90 se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos. En 1948 se crea la Oficina Nacional de Medicina e Higiene Industrial, en 1949 se establecen políticas de seguridad industrial e higiene para los establecimientos de trabajo. Estas estructuras surgen como compensación a una situación de desamparo de los trabajadores por parte de empresas privadas y públicas.

La Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, se articulan tres categorías principales regulaciones sobre la protección y conservación de la salud en los trabajadores, las regulaciones de ambientes de trabajo y las regulaciones de creación de entes de control y regulación.

La Ley 100 de 1993 crea el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo es la creación y promoción de una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, bajo es nuevo sistema nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP, encargadas de realizar las actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales.

La Ley 1562 del 2012 define el Sistema General de Riesgos Laborales en su artículo 1 como. Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan.

Las disposiciones vigentes de salud ocupacional relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales

Ley 1562 del 2012 referencia el concepto de Accidente de trabajo. Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador

Ley 1562 del 2012 referencia el concepto de Enfermedad laboral en su artículo 4 como: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.

Decreto 1443 del 2014 define como Riesgo en su artículo 2 como Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por éstos.

Decreto 1443 del 2014 define como Sistema de Gestión en su artículo 4 como Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -: SG-SST. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El estado colombiano ha hecho esfuerzos por implementar estrategias a través de las disposiciones legales consignadas en el Sistema General de Riesgos Profesionales para proteger a los trabajadores frente a los riesgos de enfermedades o accidentes y a los efectos negativos que se puedan generar por este tipo de eventos en la salud física y mental de los trabajadores.

El estado colombiano ha venido actualizando su legislación siguiendo modelos europeos particularmente el alemán y el británico a partir de conceptos modernos de riesgo ocupacional y elementos fundamentales de prevención.

Cuando hablamos de riesgo, prevención, enfermedad, accidente, lesiones, las palabras salud ocupacional son las encargadas de evitar que se presenten enfermedades en los trabajadores por estar frecuentemente en contacto con factores de riesgo que se encuentren en el sitio de trabajo.

Los aportes más significativos de la seguridad industrial han sido encargarse de proteger la salud y bienestar de los empleados, realizar grandes aportes como que los empleados trabajen en un ambiente adecuado para su salud física, sean dotados para ejecutar las labores en la industria

obligando a las compañías a proveer la dotación necesaria, el desarrollo y la implementación de métodos de higiene para proteger la salud de los empleados a agentes físicos, químicos y biológicos la empresa está en la obligación de implantar estos métodos para reducir los niveles de peligro. El plan de emergencia implementado a nivel general permite generar un plan de acción ante situaciones que puedan generar todo tipos de peligro considerable como un sismo, una inundación, un huracán. Este plan implica responsabilidades y conocimiento de parte de todos los trabajadores ya que su objetivo es minimizar los daños de todo tipo, implica conocimiento del espacio y exige la participación de la comunidad.

Sin embargo, se presentan inconsistencias al querer implementar un plan de seguridad y salud en las empresas del país, a pesar de existir un amplio marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, empresas esquivas al cumplimiento de las normas que dicen desconocer la legislación existente, o conocen la legislación, pero la omiten, o que conocen la legislación, cuentan con los recursos, pero deciden asumir las consecuencias de no emprender la implementación de la normas.

Por todo lo anterior implementar el *Programa de Salud Ocupacional*, buscando establecer las actividades de promoción, prevención y control de riesgos preservando y mejorando la salud de los trabajadores en su lugar de trabajo, permitirá desarrollar un adecuado desempeño en los procesos de producción de la empresa, para disminuir los indicadores de accidentalidad y enfermedad, cuidando las condiciones físicas del trabajador.

En la siguiente Tabla se resume como a través del tiempo se ha venido normalizando e implementando las normas para fortalecer el bienestar de los empleados desde diferentes aspectos como son la prevención de accidentes, la reducción de riesgos laborales, la seguridad social, el clima laboral.

Tabla No. 1 Normalización e Implementación de Leyes / Normas / Decretos

Ley / Norma / Decreto	Qué Estable
Ley Uribe	Seguridad en el trabajo, accidentalidad laboral y enfermedades profesionales.
Ley General del Trabajo	Por la cual se promulgan convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial de los asuntos del trabajo.
Ley 90	Se crea el Instituto de Seguros Sociales, con el objetivo de prestar servicios de salud y pensiones a los trabajadores colombianos
Ley 9 de 1979	Primera aproximación real del gobierno a la protección de la salud del trabajador, se articulan tres categorías principales regulaciones sobre la protección y conservación de la salud en los trabajadores, las regulaciones de ambientes de trabajo y las regulaciones de creación de entes de control y regulación.
La Ley 100 de 1993	Se crea el Sistema General de Riesgos Profesionales cuyo objetivo es la creación y promoción de una cultura de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, bajo es nuevo sistema nacen las Administradoras de Riesgos Profesionales ARP, encargadas de realizar las actividades de prevención, asesoría y evaluación de riesgos profesionales.
Resolución 2013 de 1986	Reglamentación de la organización, funcionamiento de los Comités de Medicina Higiene y Seguridad Industrial
Resolución 1016 de 1989	Organización y funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional

Ley / Norma / Decreto	Qué Estable
Resolución 6398 de 1991	Aplicación integral procedimientos en materia de salud ocupacional exámenes de ingreso a la empresa
Decreto 1295 de 1994	Determina la organización y administración del sistema general de riesgos profesionales
Decreto 1832 de 1994	Adopta la tabla de enfermedades profesionales
Decreto 1281 de 1994	Por la cual se reglamentan las actividades de alto riesgo
Resolución 4050 de 1994	Aplicación integral exámenes ocupacionales
Decreto 1973 de 1995	Se promulga la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo
Decreto 2090 de 2003	Por la cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador
Ley 0986 de 2005	Conocimiento y aplicación general medidas de protección laboral
Resolución 0156 de 2005	Se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad
Resolución 2346 de 2007	Se regula la práctica de las evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y el contenido de las historias clínicas ocupacionales
Resolución 1401 de 2007	Por la cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo
Decreto 2566 de 2009	Aplicación general tabla de enfermedades profesionales
Decreto 2923 de 2011	Por el cual se establece el Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Profesionales
Decreto 0100 de 2012	Establece las reglas para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales artículo 1
Decreto 0100 de 2012	Establece las reglas para la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
Ley 1562 de 2012	Define el Sistema General de Riesgos Laborales, artículo 1

Ley / Norma / Decreto	Qué Estable
Ley 1562 de 2012	Referencia el concepto de accidente de trabajo
Ley 1562 de 2012	Referencia el concepto de enfermedad laboral en su artículo 4
Decreto 1443 del 2014	Define como riesgo, artículo 2
Decreto 1443 del 2014	Define como Sistema de Gestión artículo 4
Resolución 0652 de 2012	Se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral
Decreto 0723 de 2013	Reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales
Decreto 2766 de 2013	Tiene por objeto promover la Cultura de la Seguridad Social
Decreto 1443 de 2014	Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

Fuente. Grupo de Trabajo

CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA GENERAL

En este capítulo se abordará la forma como el área de Talento Humano se prepara para implementar el *Programa de Salud Ocupacional*, basado en los resultados obtenidos de las preguntas clase realizadas a los empleados enfocadas a la salud y al bienestar en el trabajo.

Desde el área de Talento Humano se implementará el *Programa de Salud Ocupacional*, basado en los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los trabajadores, este instrumento tuvo como objetivo identificar socio gráficamente a la población de trabajadores, su percepción frente al lugar de trabajo, entorno laboral y de su función dentro de la compañía.

3.1 Método de la Investigación

Para este proceso investigativo, se ha escogido trabajar bajo el enfoque cuantitativo y cualitativo, de tipo descriptivo; la investigación cuantitativa se inicia con la selección de un tema específico o una idea central, hacia el planteamiento del problema y la formulación de una pregunta de investigación que guiará el método mismo, a la vez que se realiza la revisión de las teorías existentes sobre dicho tema, se establece el alcance del estudio y la población de la cual se recolectarán los datos, también se realiza la organización y análisis de la información recolectada y se elabora el informe de presentación de los resultados del estudio.

Se hace énfasis en un enfoque mixto (cuantitativo y cualitativo), que relaciona el estudio de la investigación de la factibilidad de implementar el *Programa de Salud Ocupacional*, se hará uso de la herramienta de la encuesta, considerado un instrumento eficaz para la recolección de los datos.

El método mixto se evidencia porque le permite a la investigación una combinación en el enfoque cualitativo y cuantitativo, donde ambos se mezclan durante todo el proceso de

investigación y alcanzar un conocimiento completo y explicativo del tema en estudio. (Hernández Sampieri, 2003)

Esta investigación comprende las siguientes fases:

1. PRELIMINAR DE DISEÑO: Se elabora un instrumento con 25 preguntas cerradas, orientadas a identificar las condiciones laborales de los trabajadores, aplicada a 52 trabajadores de SERVIFUTURO LTDA, como población conveniente al tema de investigación.
2. RECOLECCION DE DATOS: Se realiza aplicación de la encuesta a los 52 trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA. En espacios determinados que brinda la compañía para esta.
3. PROCESAMIENTO, ANÁLISIS DE DATOS Y RESULTADOS: Con base en la información recolectada se hace el correspondiente análisis y evaluación con sus respectivas conclusiones.

$$n = \frac{(z)^2 p q n}{(N - 1)^2 e + z^2 p q}$$

Donde:

N= Universo

E= Error muestra de 1 a 5%

Z= 1.96 (Nivel de confianza)

P= 0.50 (Probabilidad de éxito)

Q= 0.50 (Probabilidad de fracaso)

n= ¿ ? Muestra determinada

Para poblaciones menores de 100,000

Para la empresa SERVIFUTURO LTDA, se tomará una muestra para la investigación del programa de salud ocupacional de:

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot 0.5 \times 0.5 \times 60}{(60)^2 \cdot 0.05\% + 1.96^2 \cdot 0.5 \times 0.5} = 52$$

3.2 Población y Muestra

La empresa SERVIFUTURO LTDA, cuenta con 60 trabajadores para el año 2017, siendo esta la población a estudiar, es decir, que no es preciso sacar una muestra representativa puesto que es factible trabajar con la totalidad de la población para recoger la totalidad de los datos y la respuesta sea totalmente confiable.

3.3 Fuentes de Información.

La información es recogida de una fuente primaria que son los empleados. El instrumento se aplicará en el puesto de trabajo de cada trabajador, abriendo un espacio cómodo y propicio para que el trabajador se sienta cómodo y tranquilo de contestar el instrumento.

Se describen a continuación las fuentes utilizadas:

Fuentes primarias: En su totalidad la empresa SERVIFUTURO LTDA cuenta con 52 colaboradores los cuales están haciendo uso del instrumento diseñado para la encuesta.

Identificando de manera específica las condiciones actuales donde laboran, además se brinda un espacio cómodo y propicio para el desarrollo de esta.

Fuentes secundarias: Documentos, normatividad, material para capacitar al trabajador referente a seguridad y salud en el trabajo.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para la recolección de datos se genera un espacio por la compañía en la cual se brinda el instrumento de encuesta a cada trabajador, en un espacio cómodo y propicio para que el trabajador se sienta tranquilo para responder el instrumento.

Las encuestas son de tipo cerrado ya que facilitan a responder en forma breve y específica las respuestas formuladas, las preguntas son cerradas de orden dicotómico, con el propósito de facilitar el proceso de tabulación y el tratamiento estadístico. Estas se organizan sobre la base de preguntas cerradas, dentro de un ordenamiento lógico y coherente, con el propósito de proporcionar todo el proceso posterior a la recopilación de datos. Además, son fáciles de diligenciar, requieren muy poco tiempo para ser respondidas, mantienen al sujeto en el tema, son bastantes fáciles de clasificar y analizar.

En el Anexo No. 1 “Encuesta: Implementación del Programa de Salud Ocupacional”, se da a conocer las respuestas a las 25 preguntas realizadas a los empleados de la empresa SERVIFUTURO LTDA.

CAPÍTULO 4: RESULTADOS

En este Capítulo se analizarán los resultados de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, estos resultados son muy importantes porque en esta etapa es donde se evidencia y refleja lo que se investigó, por este motivo es de sumo cuidado la interpretación que se le dé a estos resultados se debe realizar de una manera adecuada para no alterar ni distorsionar los datos recopilados.

Durante el tiempo que dispuso la compañía, se tuvieron en cuenta sus condiciones en el momento de resolver la encuesta, estas fueron aplicadas de forma física a cada uno de los trabajadores en los puestos de trabajo con un tiempo estimado de 45 minutos a los 52 trabajadores. Estas encuestas arrojaron resultados que nos permitieron identificar los riesgos más prevalentes en cada una de las actividades de los trabajadores.

4.1 Resultados para Estudios Cuantitativos

En este tema se abordarán los resultados de las encuestas que se realizaron a los trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, teniendo en cuenta las actitudes y los comportamientos de los mismos. Las encuestas se realizan en físico y directamente en los puestos de trabajo para no generar inconveniente con la producción, tiempo estimado de respuestas es de 45 minutos por trabajador.

La prueba se realizará a 52 trabajadores, que son el número de muestra de confianza para obtener resultados esperados dentro de la investigación y así aplicar la mejora propuesta sobre Salud ocupacional.

Para estudios cuantitativos: se realizó una encuesta con veinticinco (25) preguntas que buscaban indagar por las condiciones físicas, de las instalaciones de la empresa, por la carga

laboral de los empleados y por su interés de participar en el programa. A continuación, se exponen los resultados de la encuesta en general, analizando los resultados de cada una de las preguntas.

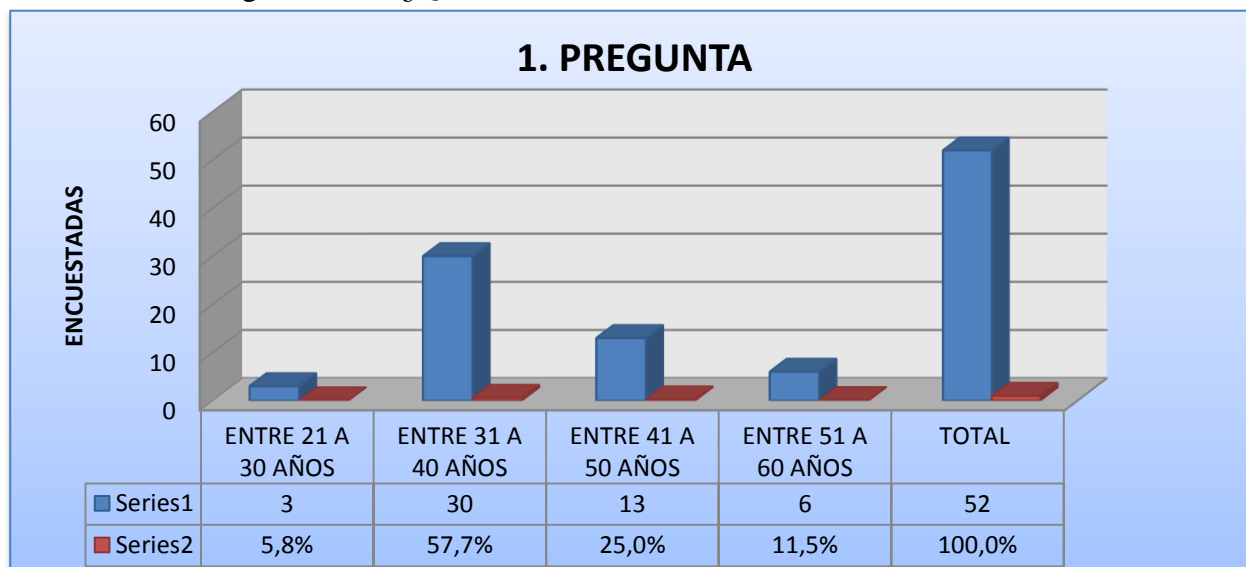
A continuación, las tablas y gráficas que representan el desarrollo de la encuesta.

Tabla No. 2. Pregunta No. 1 ¿Qué edad tiene?

1. ¿Qué edad tiene?		
		PORCENTAJE
ENTRE 21 A 30	3	5,8%
ENTRE 31 A 40	30	57,7%
ENTRE 41 A 50	13	25,0%
ENTRE 51 A 60	6	11,5%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 1 Pregunta No. 1 ¿Qué edad tiene?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 1: De acuerdo con las respuestas de los trabajadores encuestados los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

Entre 21 a 30 años cantidad 3 porcentaje 5,8%

Entre 31 a 40 años cantidad 30 porcentaje 57,7%

Entre 41 a 50 años cantidad 13 porcentaje 25,0%

Entre 51 a 60 años cantidad 6 porcentaje 11,53%

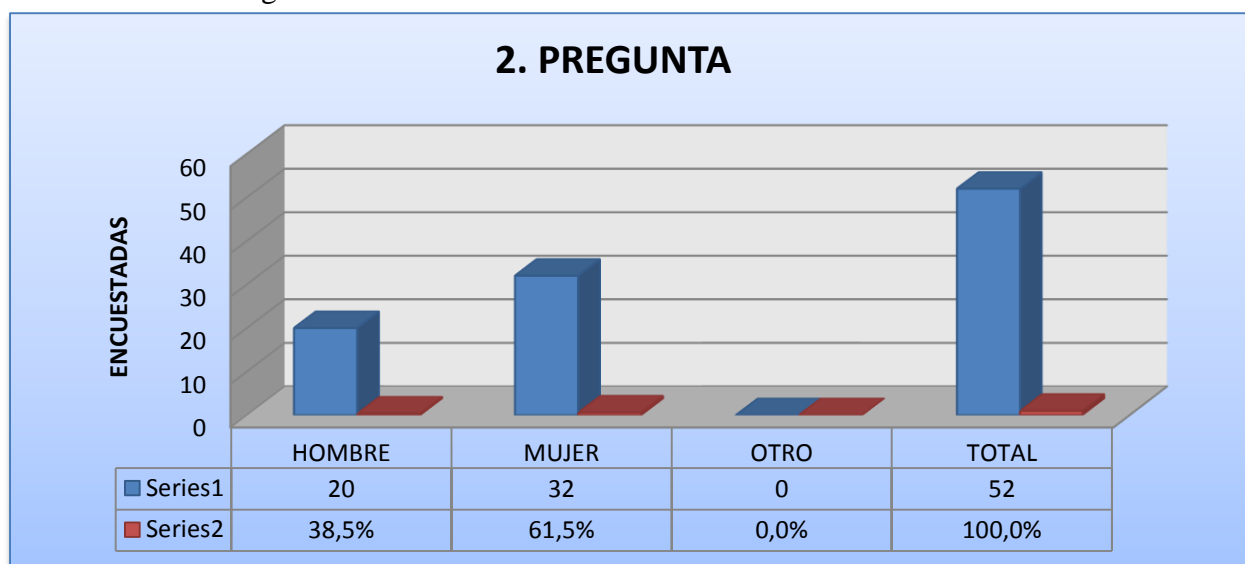
Según los datos anteriores podemos ver que el mayor porcentaje de la población se encuentra en el grupo de edad compuesto por individuos entre los 31 a 40 años, el cual compone más de la mitad de la población (57,7%), seguido de los trabajadores de 41 a 50 años (25%). Si se suman los anteriores porcentajes, se puede observar que el 82,7% de la población se encuentra entre los 31 a los 50 años, lo cual quiere decir que la mayor parte de la población se encuentra en una edad media, es decir, no es ni tan joven ni tan longeva. Esto es importante tener en cuenta a la hora de implementar las actividades que componen el *Programa de Salud Ocupacional*.

Tabla No. 3. Pregunta No. 2 Sexo

2. Sexo		
		PORCENTAJE
HOMBRE	20	38,5%
MUJER	32	61,5%
OTRO	0	0,0%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 2 Pregunta No. 2 Sexo



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 2: De acuerdo con el sexo de los trabajadores encuestados los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

Hombre: cantidad 20 porcentaje 38,3%

Mujer: cantidad 32 porcentaje 61,7%

Otro: cantidad 0 porcentaje 0,0%

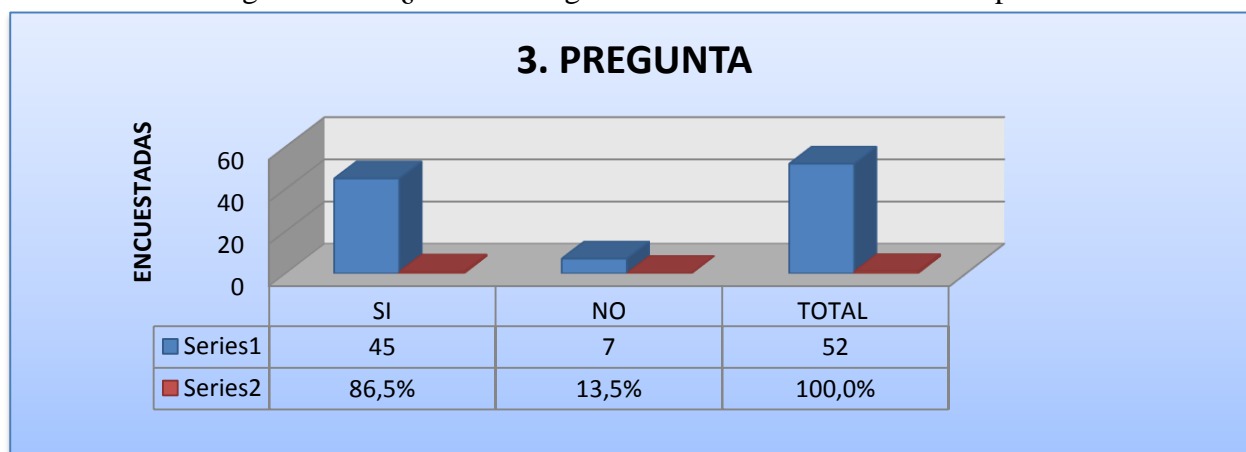
Se encuentra mayor porcentaje de la población por parte del género femenino, lo cual es importante de atender debido a la hora de diseñar las actividades del *Programa de Salud Ocupacional*, las cuales deben estar acordes con un enfoque de género. También es importante resaltar que ninguna persona respondió la opción “Otro” lo cual nos indica que ninguna persona se identifica con un sexo alternativo.

Tabla No. 4. Pregunta No. 3 ¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa?

3. ¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa?		
		PORCENTAJE
SI	45	86,5%
NO	7	13,5%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 3 Pregunta No. 3 ¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 3: De acuerdo con la seguridad de las instalaciones de la empresa los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 45 porcentaje 86,5%

NO: cantidad 7 porcentaje 13,5%

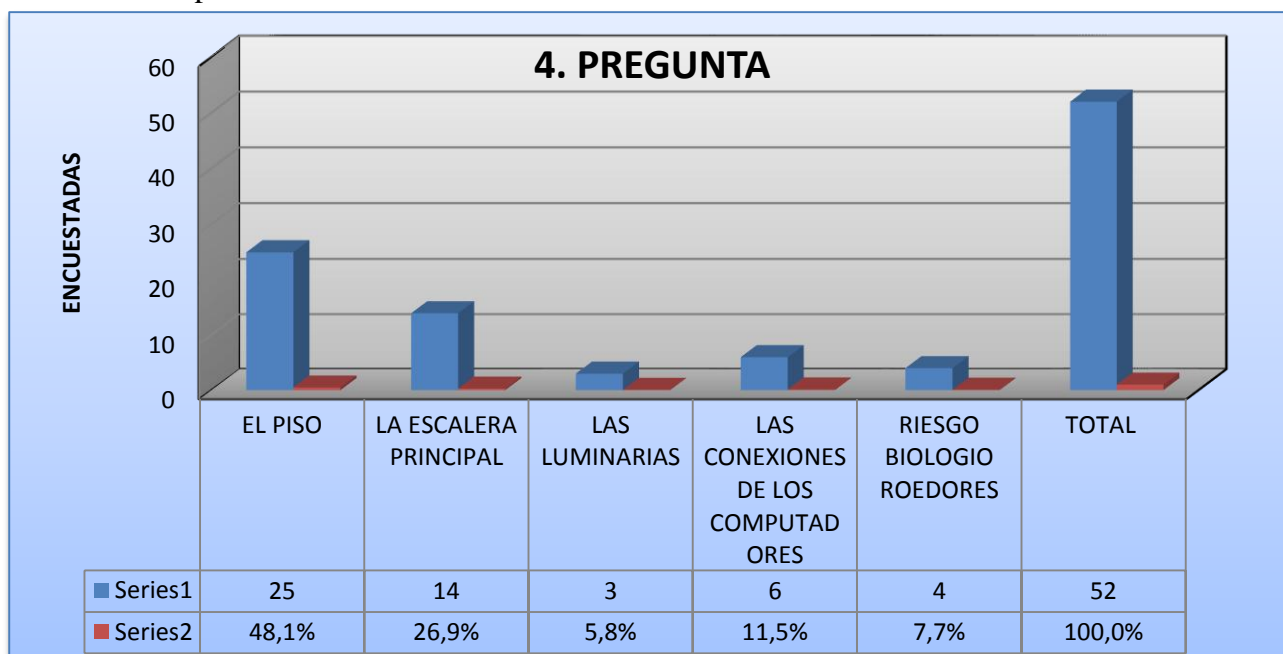
Se evidencia que más de la mitad de los trabajadores se sienten seguros en las instalaciones de la empresa, lo cual indica que la percepción de riesgo es baja por parte de los empleados.

Tabla No. 5. Pregunta No. 4 ¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa?

4. ¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa?		
		PORCENTAJE
EL PISO	25	48,1%
LA ESCALERA PRINCIPAL	14	26,9%
LAS LUMINARIAS	3	5,8%
LAS CONEXIONES DE LOS COMPUTADORES	6	11,5%
RIESGO BIOLOGIO ROEDORES	4	7,7%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 4 Pregunta No. 4 ¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 4: De acuerdo al cambio con relación a la seguridad física los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

El Piso: cantidad 25 porcentaje 48,1%

La Escalera Principal: cantidad 14 porcentaje 26,9%

Las Luminarias: cantidad 3 porcentaje 5,8%

Las Conexiones de los Computadores: cantidad 6 porcentaje 11,5%

Riesgo Biológico Roedores: cantidad 4 porcentaje 7,7%

Se evidencia que la mayor parte de los trabajadores sugiere que se cambie la estructura del piso, de manera que se percibe un problema con este. Se deben estudiar más a fondo las condiciones del piso de la empresa y los materiales con los cuales se encuentra fabricado, además de las razones por las cuales los empleados sugieren un cambio. También llama la

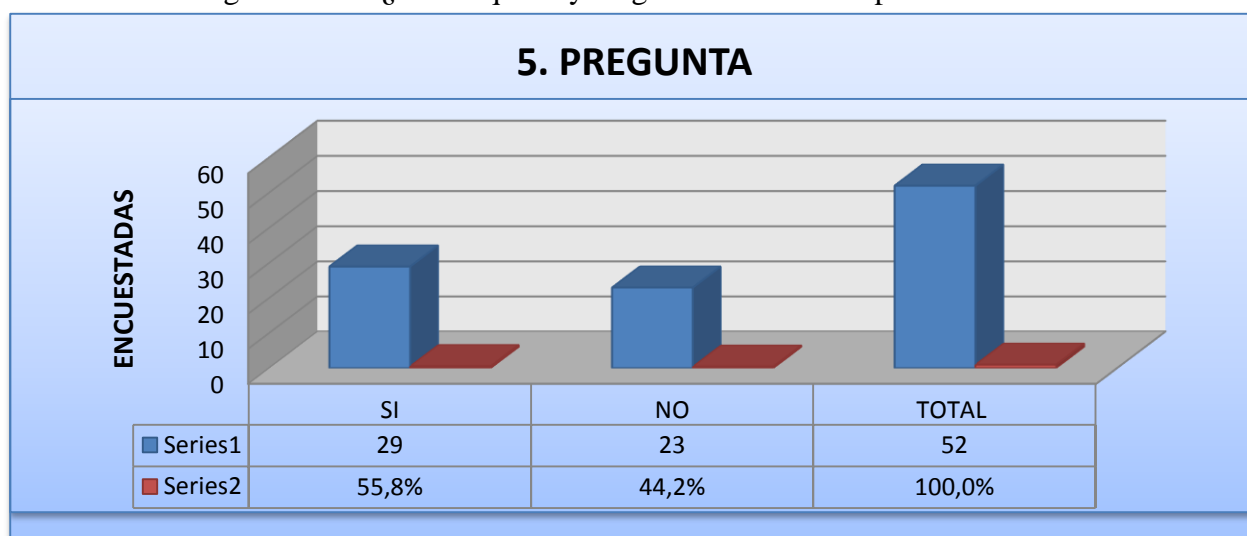
atención que un cuarto de la población (26,9%) prioriza un cambio en la escalera principal, esta situación también requiere un análisis más detallado sobre las condiciones físicas y estructurales de la escalera.

Tabla No. 6. Pregunta No. 5 ¿Siente que hay carga laboral en la empresa?

5. ¿Siente que hay carga laboral en la empresa?		
		PORCENTAJE
SI	29	55,8%
NO	23	44,2%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 5 Pregunta No. 5 ¿Siente que hay carga laboral en la empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 5: De acuerdo con la carga laboral los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 29 porcentaje 55,8%

NO: cantidad 23 porcentaje 44,2%

Se evidencia que la mayoría de la población percibe carga laboral, sin embargo hay que tener en cuenta que los resultados son muy parejos y requieren un estudio más a profundidad y

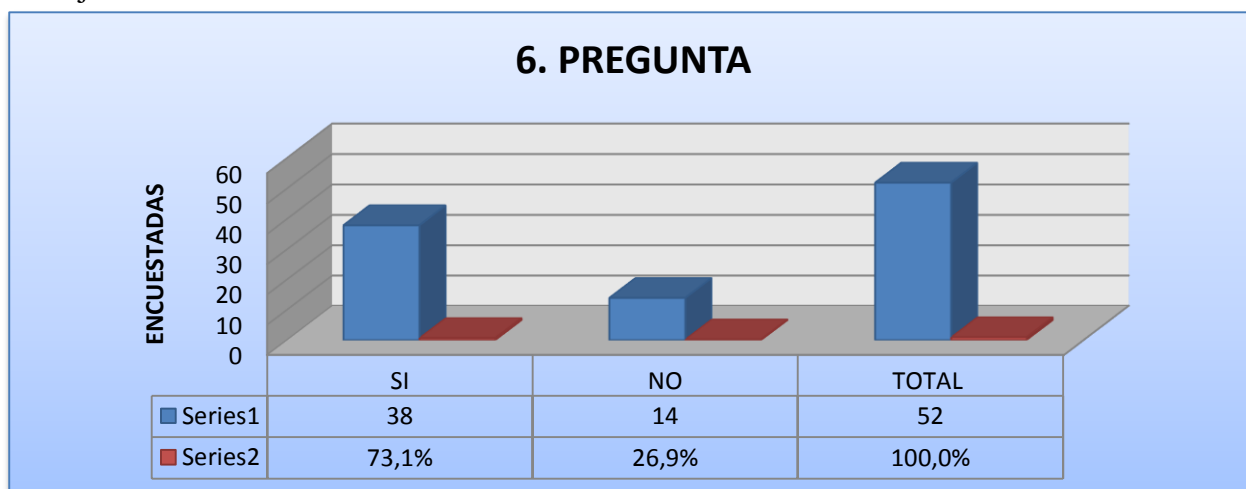
de carácter cualitativo para describir más detalladamente lo que los empleados perciben como carga laboral. Para lo anterior hay que tomar en cuenta aspectos como número de horas trabajadas, cantidad de funciones asignadas, roles de cada empleado, entre otras.

Tabla No. 7. Pregunta No. 6 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo?

6. ¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo?		
		PORCENTAJE
SI	38	73,1%
NO	14	26,9%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 6 Pregunta No. 6 ¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 6: Con respecto a la salud, los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 38 porcentaje 73,1%

NO: cantidad 14 porcentaje 26,9%

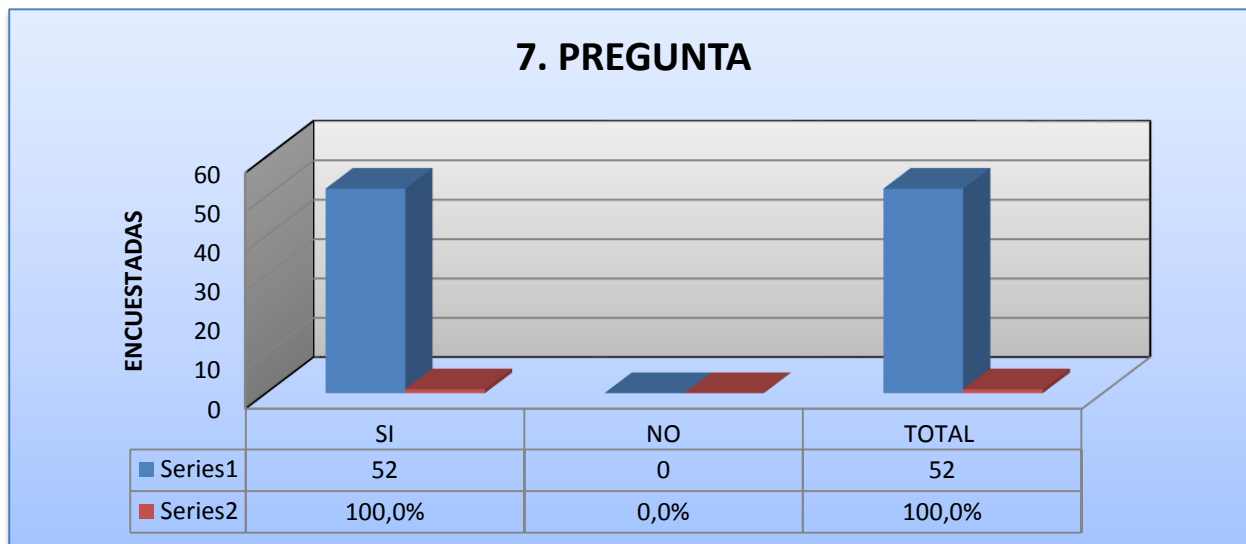
Se evidencia que la salud en gran parte de los trabajadores se ha visto afectada. Las afectaciones pueden ser diversas y con diferentes características, ya que pueden referirse a afecciones físicas o bien a desordenes en la salud mental. Estas afectaciones pueden estar relacionadas con la sobrecarga de trabajo manifestada en la pregunta anterior, o bien, con el clima laboral de la empresa.

Tabla No. 8. Pregunta No. 7 ¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa?

7. ¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa?		
		PORCENTAJE
SI	52	100,0%
NO	0	0,0%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 7 Pregunta No. 7 ¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 7: De acuerdo con la participación en la implementación del Programa, los porcentajes se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 52 porcentaje 100%

NO: cantidad 0 porcentaje 0,0%

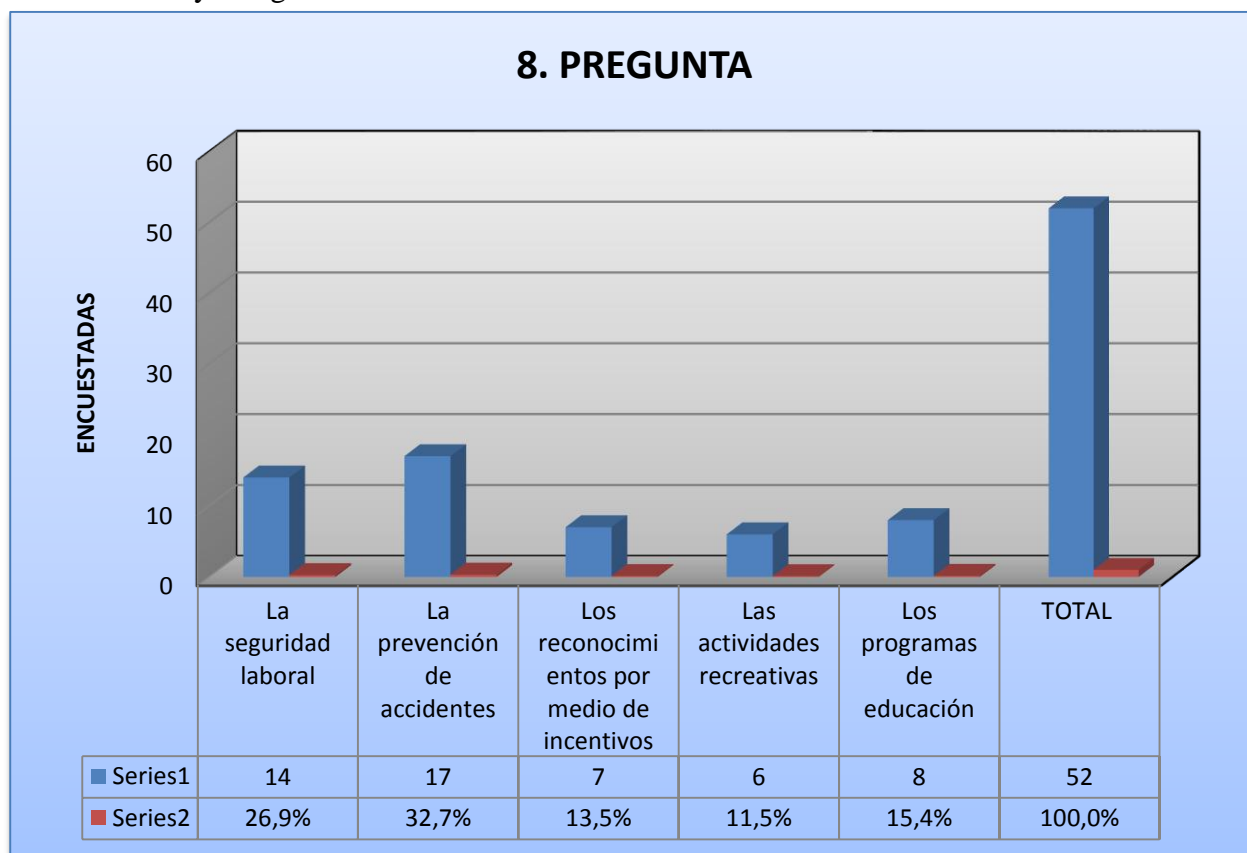
Esta es la pregunta que arrojó el resultado más relevante de la encuesta porque cien por ciento (100%) de los encuestados respondió de manera afirmativa, manifestando su interés por el *Programa de Salud Ocupacional en la empresa*. Esto refleja una disposición por parte de los empleados a estar más pendientes de su bienestar dentro de la empresa y a cultivar prácticas de cuidado laborales.

Tabla No. 9. Pregunta No. 8 ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que la empresa debe atender con mayor urgencia?

8. ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que la empresa debe atender con mayor urgencia?		
		PORCENTAJE
La seguridad laboral	14	26,9%
La prevención de accidentes	17	32,7%
Los reconocimientos por medio de incentivos	7	13,5%
Las actividades recreativas	6	11,5%
Los programas de educación	8	15,4%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 8 Pregunta No. 8 ¿Cuál de los siguientes aspectos considera que la empresa debe atender con mayor urgencia?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 8: De acuerdo con la necesidad de la implementación del *Programa de Salud Ocupacional* los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

La seguridad laboral: cantidad 14 porcentaje 26,9%

La prevención de accidentes: cantidad 17 porcentaje 32,7%

Los reconocimientos por medio de incentivos: cantidad 7 porcentaje 13,5%

Las actividades recreativas: cantidad 6 porcentaje 11,5%

Los programas de educación: cantidad 8 porcentaje 15,4%

Se puede evidenciar que las respuestas dadas por los encuestados son variadas y están repartidas entre las diferentes opciones, lo que evidencia que el *Programa de Salud Ocupacional*, debe atender de manera integral varios aspectos que se perciben como problemáticos en la empresa y no enfocarse solamente en algunos pocos aspectos. A pesar de lo anterior, se puede evidenciar que la seguridad laboral y la prevención de accidentes tuvieron los porcentajes más altos de respuestas, entre ambas respuestas se alcanzó el 59% y ambas están relacionadas porque hacen referencia a prevenir accidentes por medio del fortalecimiento de estrategias que aumenten la seguridad laboral, esto nos indica que los empleados desean disminuir los riesgos laborales.

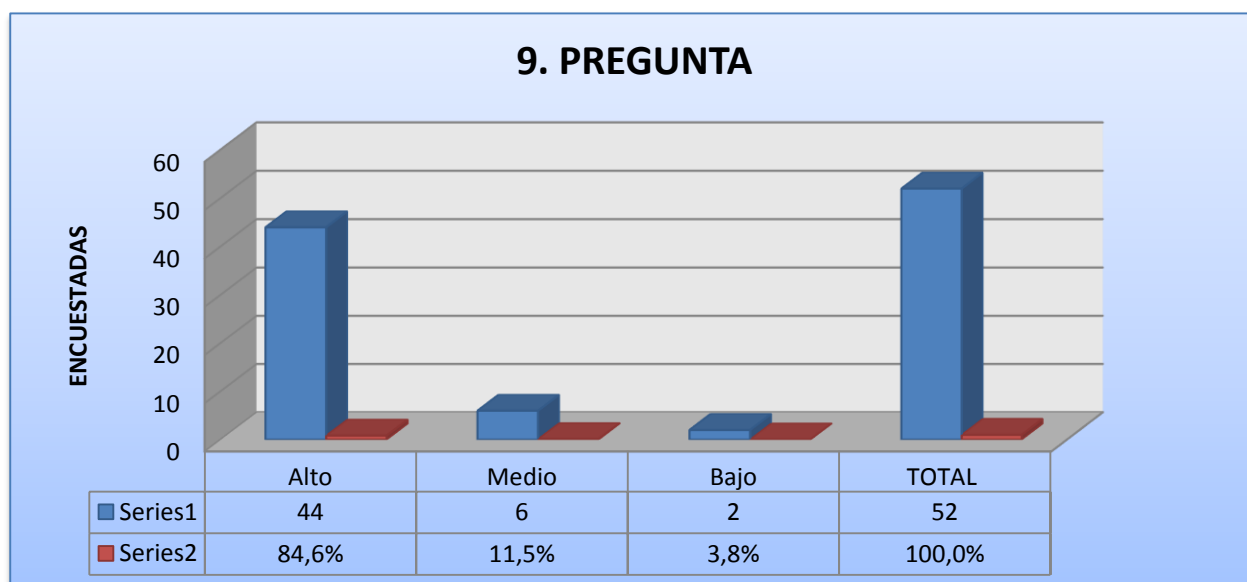
Así mismo los empleados evidencian la necesidad de fortalecer sus capacidades personales mediante programas educativos y atender su salud mental por medio de actividades recreativas que permitan dispersarlos de las preocupaciones que les pueda generar el trabajo.

Tabla No. 10. Pregunta No. 9 ¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa?

9. ¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa?		
		PORCENTAJE
Alto	44	84,6%
Medio	6	11,5%
Bajo	2	3,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 9 Pregunta No. 9 ¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 9: De acuerdo al riesgo que está expuesta la empresa, el *Programa de Salud Ocupacional* los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

Alto: cantidad 44 porcentaje 84,6%

Medio: cantidad 6 porcentaje 11,5%

Bajo: cantidad 2 Porcentaje 3,8 %

Se puede observar claramente, que el nivel de riesgo que se está expuesto en la empresa es muy alto, ya que es del 84,6 % lo que infiere, la importancia del *Programa de Salud Ocupacional*. Una vez detectada la situación de riesgo, la medida preventiva se debe establecer en el origen de dicho riesgo.

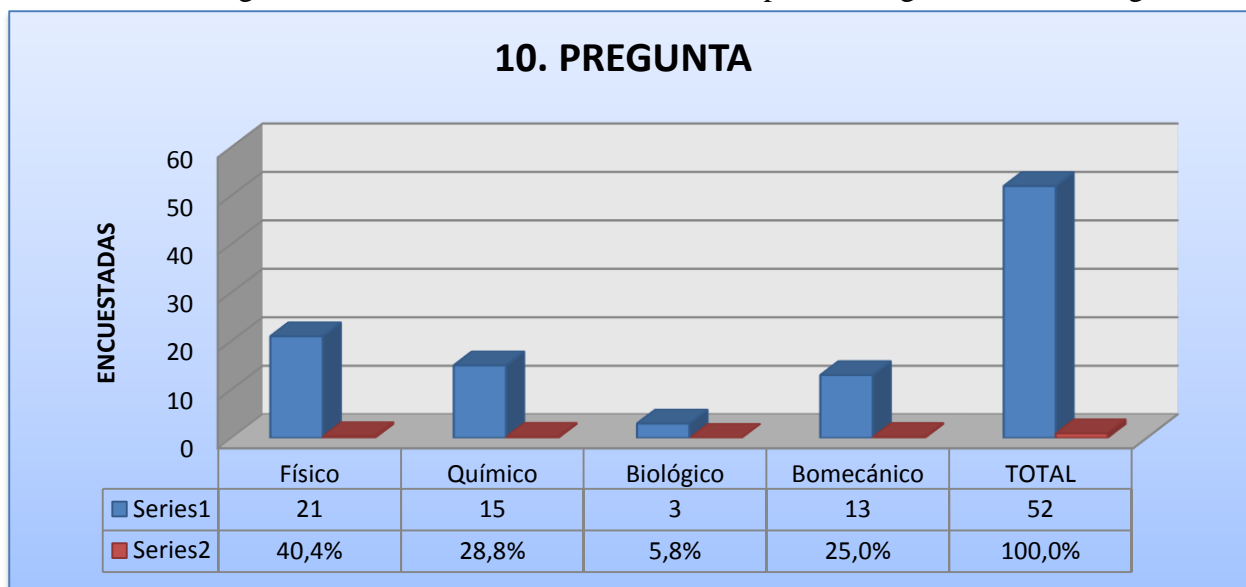
Todas las medidas que se adopten para reducir o controlar los riesgos evaluados deben planificarse ordenadamente y teniendo en cuenta todos los aspectos que rodeen al trabajador de acuerdo con la actividad laboral que desarrolla.

Tabla No. 11 Pregunta No. 10 Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos

10. Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos		
		PORCENTAJE
Físico	21	40,4%
Químico	15	28,8%
Biológico	3	5,8%
Biomecánico	13	25,0%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 10 Pregunta No. 10 Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 10: De acuerdo con los riesgos que están expuestos, los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

Físico: cantidad 21 porcentaje 40,4%

Químico: Cantidad 15 porcentaje 28,8%

Biológico: cantidad 3 porcentaje 5,8%

Biomecánico: cantidad 13 porcentaje 25,0%

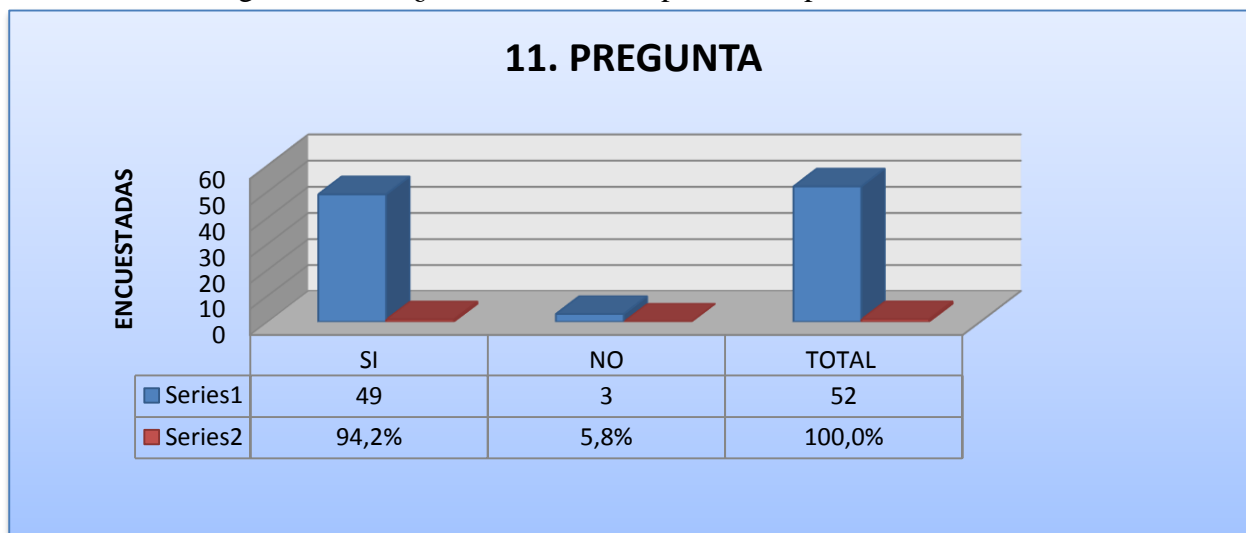
Se evidencia que el mayor riesgo es el físico que es de un 40,4 % lo que indica que en este se debe implementar de manera prioritaria el programa de Bienestar y Desarrollo social, en el riesgo físico se debe tener en cuenta el esfuerzo físico (trabajo muscular), las posturas de trabajo, las enfermedades musculares, y malformaciones en el esqueleto; para ayudar a mejorar estas se debe alternar las posiciones de pies, sentados y en movimiento.

Tabla No. 12 Pregunta No. 11 ¿Usa elementos de protección personal?

11. ¿Usa elementos de protección personal?		
		PORCENTAJE
SI	49	94,2%
NO	3	5,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 11 Pregunta No. 11 ¿Usa elementos de protección personal?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 11: De acuerdo con el uso de elementos de protección del personal, el *Programa de Salud Ocupacional* los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 49 porcentaje 94,2%

NO: cantidad 3 porcentaje 5,8%

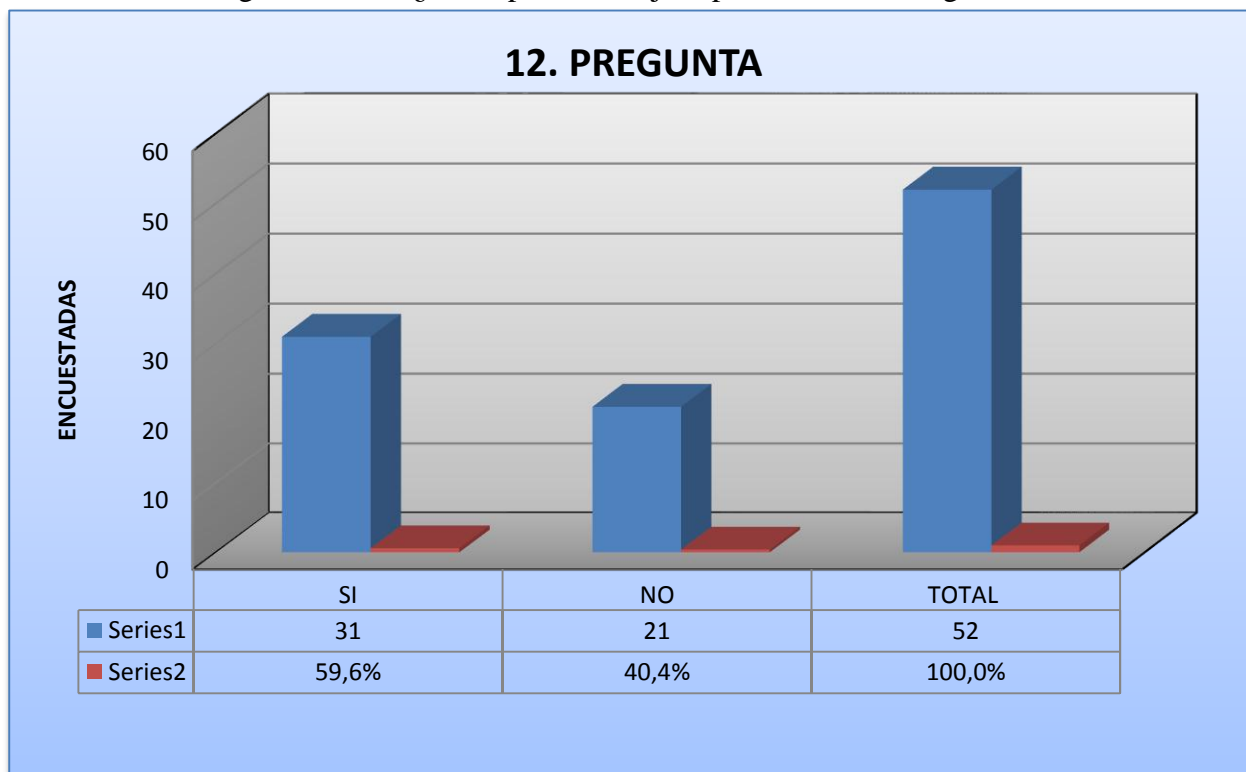
Se evidencia en la encuesta a los trabajadores que en un gran porcentaje del 94,2 % usan protección, lo que es algo muy favorable y beneficia a que el índice de accidentes mejore.

Tabla No. 13 Pregunta No. 12 ¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?

12. ¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?		
		PORCENTAJE
SI	31	59,6%
NO	21	40,4%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 12 Pregunta No. 12 ¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 12: De acuerdo a la encuesta realizada al personal sobre las capacitaciones de seguridad industrial, el *Programa de Salud Ocupacional* los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 31 porcentaje 59,6%

NO: cantidad 21 porcentaje 40,4%

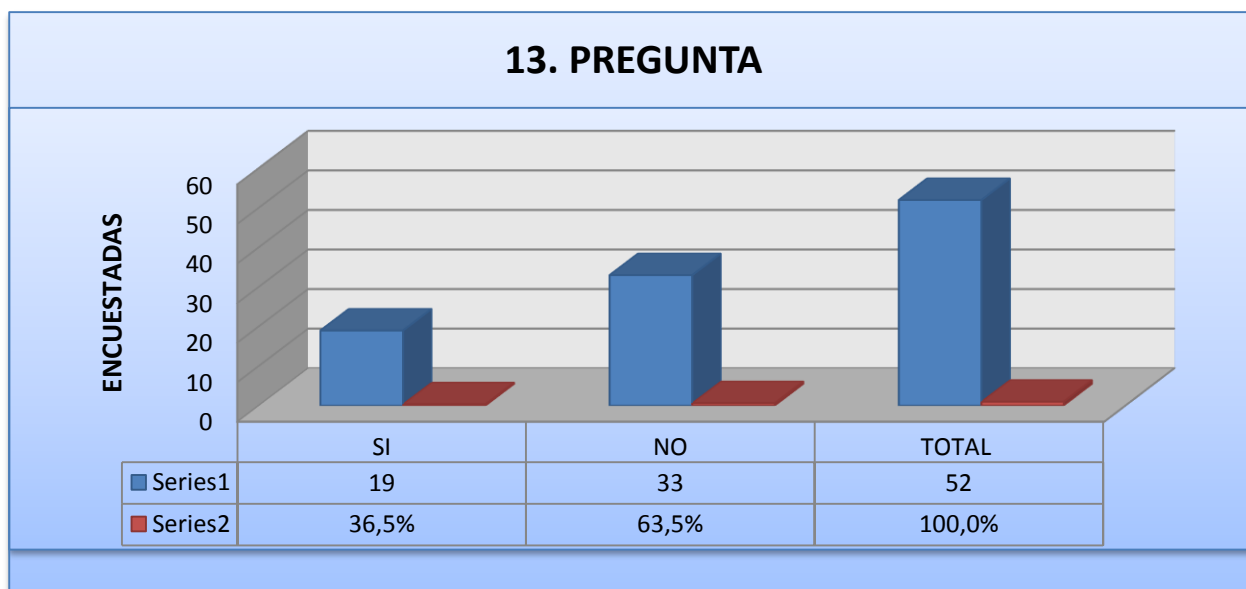
Se evidencia en la encuesta a los trabajadores, que las capacitaciones tienen que aumentar, es un valor bajo frente a los riesgos que los empleados son expuestos diariamente, es importante contar con una amplia variedad de cursos personales, grupales y online orientados a trabajadores que se puedan capacitar en materia de seguridad y salud ocupación.

Tabla No. 14 Pregunta No. 13 ¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?

13. ¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?		
		PORCENTAJE
SI	19	36,5%
NO	33	63,5%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 13 Pregunta No. 13 ¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 13: De acuerdo a la encuesta realizada al personal sobre si es el lugar de trabajo más adecuado para realizar las actividades, un gran porcentaje contesto que no 63,5% los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 19 porcentaje 36,5%

NO: cantidad 33 porcentaje 63,5%

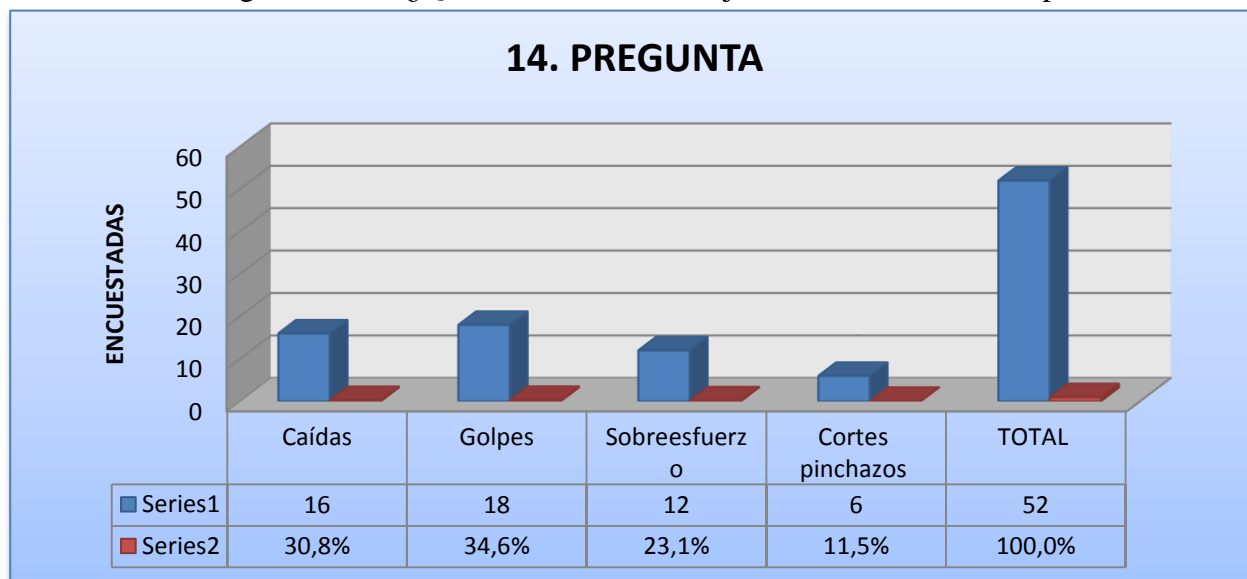
Se evidencia en la encuesta que no es el mayor porcentaje que es el 63,5% de que manifiestan que no creen que el lugar de trabajo es el más adecuado para realizar las actividades, lo que con lleva a mirar exhaustivamente por que incide el no y qué medidas se pueden tomar.

Tabla No. 15 Pregunta No. 14 ¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?

14. ¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?		
		PORCENTAJE
Caídas	16	30,8%
Golpes	18	34,6%
Sobreesfuerzo	12	23,1%
Cortes pinchazos	6	11,5%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 14 Pregunta No. 14¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 14: De acuerdo con la encuesta realizada al personal sobre que accidentes de trabajo han ocurrido en la empresa, el Programa de Bienestar y Desarrollo Social los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

Caídas: cantidad 16 porcentaje 30,8%

Golpes: cantidad 18 porcentaje 34,6%

Sobreesfuerzo: cantidad 12 porcentaje 23,1%

Cortes y pinchazos: cantidad 6 porcentaje 11,5%

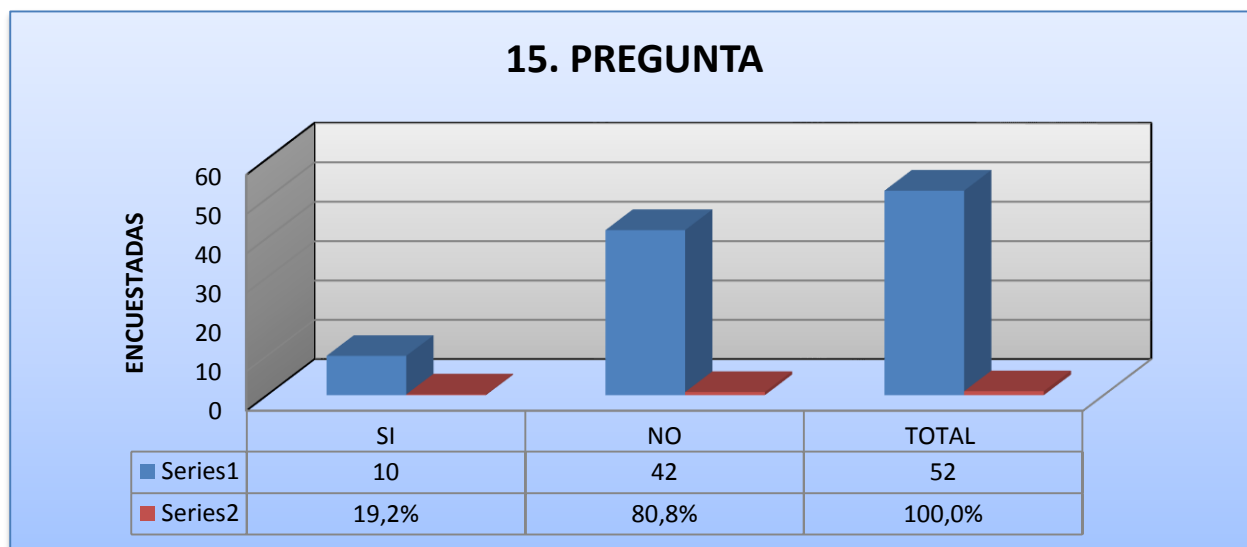
Como se puede evidenciar los accidentes más altos son los golpes con un 34,6%, lo que se debe analizar es porque está ocurriendo y que factores están aumentando esto, las caídas son el segundo porcentaje con un 30,8% hay que mirar cómo se pueden evitar, el sobreesfuerzo se observó con un 23,1%, y el accidente más bajo con un 11,5% fueron los cortes y pinchazos lo que indica que este tipo de artefactos que lo pueden causar no son muy frecuente su uso.

Tabla No. 16 Pregunta No. 15 ¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?

15. ¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?		
		PORCENTAJE
SI	10	19,2%
NO	42	80,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 15 Pregunta No. 15 ¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis de la pregunta 15: Se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 10 porcentaje 19,2%

NO: cantidad 42 porcentaje 80,8%

En la empresa no se maneja un esquema de seguridad para los empleados, esto con lleva a que los accidentes y las enfermedades sean frecuentes.

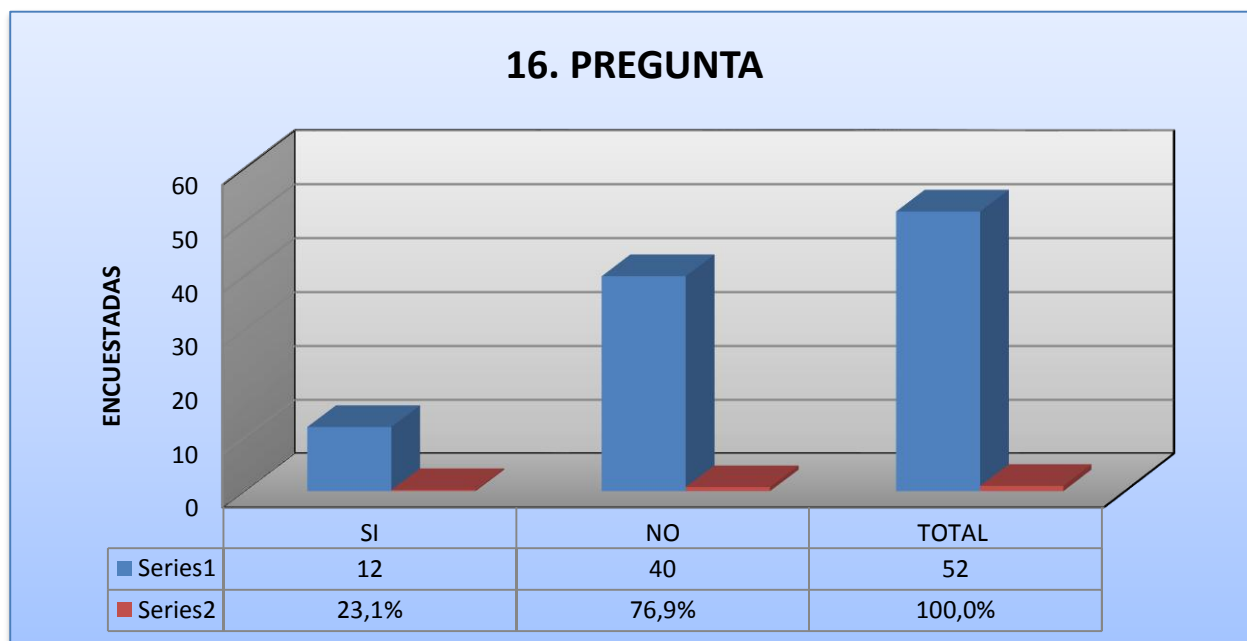
La empresa no cuenta con las condiciones necesarias de seguridad para los trabajadores, no cuenta con un esquema donde controlen la protección del trabajador, no cuentan con un vigía de seguridad que este pendiente de sus elementos de protección personal.

Tabla No. 17 Pregunta No. 16 ¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?

16. ¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?		
		PORCENTAJE
SI	12	23,1%
NO	40	76,9%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 16 Pregunta No. 16 ¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 16: Se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 12 porcentaje 23,1%

NO: cantidad 40 porcentaje 76,9%

En la empresa no se maneja un esquema de seguridad para los empleados, esto con lleva a que los accidentes y las enfermedades sean frecuentes.

La empresa no ha capacitado a sus trabajadores en temas de seguridad, y ha descuidado las actualizaciones en salud ocupacional.

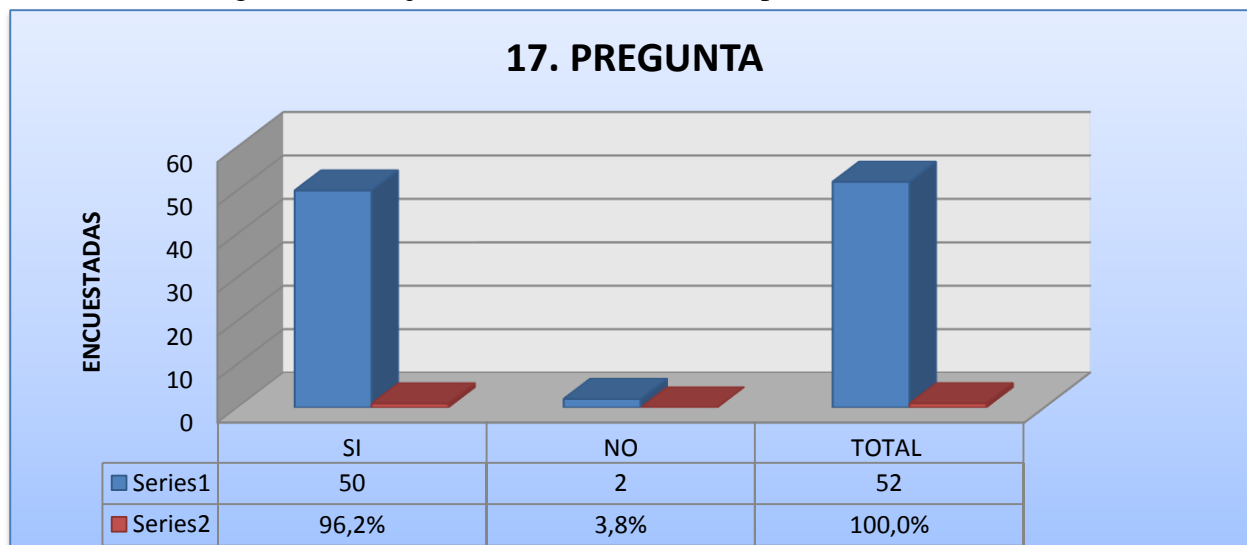
Es necesario, casi que obligatorio que los empleados conozcan las nuevas normas y directivas de la empresa en cuanto a la seguridad y protección, para evitar que se presenten afectaciones a la empresa por algún accidente o enfermedad de los empleados.

Tabla No. 18 Pregunta No. 17 ¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?

17. ¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?		
		PORCENTAJE
SI	50	96,2%
NO	2	3,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 17 Pregunta No. 17 ¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 17: Se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 50 porcentaje 96,2%

NO: cantidad 2 porcentaje 3,8%

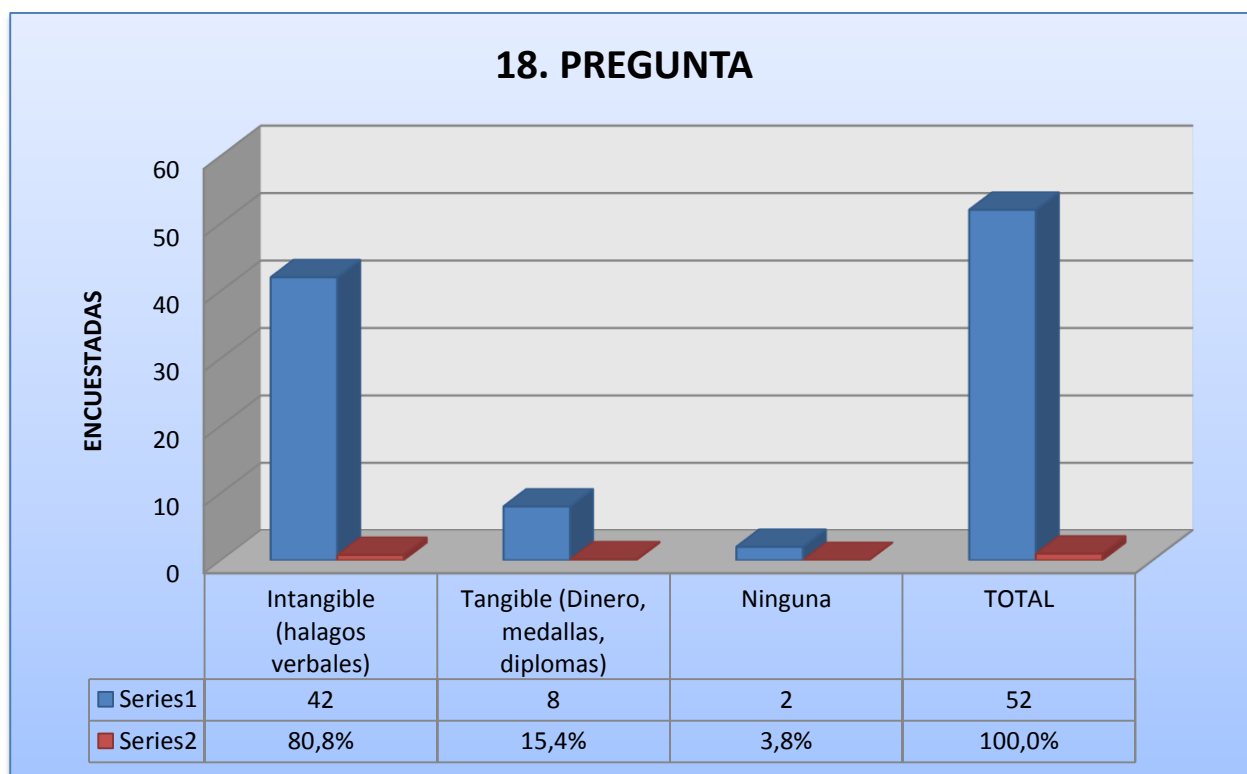
Se identifica que cumplen con la dotación exigida pero no se lleva un control del mismo, por falta de conocimiento de los temas, Se debe contactar con el personal encargado y capacitado para que sea revisada y abalado para tal uso. La dotación del personal si es la adecuada ya cuenta con los parámetros exigidos dentro de la empresa.

Tabla No. 19 Pregunta No. 18 ¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?

18. ¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?		
		PORCENTAJE
Intangible (halagos verbales)	42	80,8%
Tangible (Dinero, medallas, diplomas)	8	15,4%
Ninguna	2	3,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 18 Pregunta No. 18 ¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 18: Se ven reflejados de la siguiente manera:

Intangibles (halagos verbales): cantidad 42 porcentaje 80,8%

Tangibles (dinero, medallas, diplomas): cantidad 8 porcentaje 15,4%

Ninguna: cantidad 2 porcentaje 3,8%

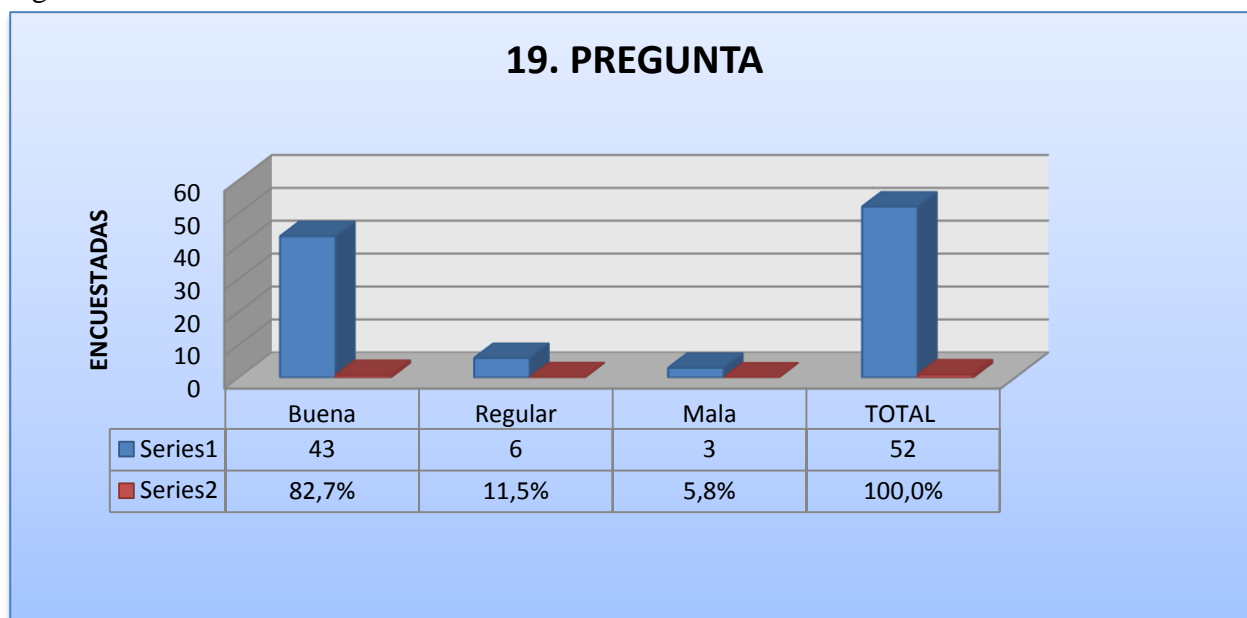
La empresa motiva al personal con sus halagos verbales e un 80,8% los cuales entusiasman al personal para continuar, un 15,4% del personal que recibe el conocimiento tangible, un 3,8% no ha recibido nada, esto genera inconformidad entre los trabajadores, ellos esperan recibir estímulos como: bonos, diplomas, oportunidades de accenso, de estudio, para estar motivados a continuar asciendo las cosas bien.

Tabla No. 20 Pregunta No. 19 ¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?

19. ¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?		
		PORCENTAJE
Buena	43	82,7%
Regular	6	11,5%
Mala	3	5,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 19 Pregunta No. 19 ¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 19: Se ven reflejados de la siguiente manera:

Buena: cantidad 43 porcentaje 82,7%

Regular: cantidad 6 porcentaje 11,5%

Mala: cantidad 3 porcentaje 5,8%

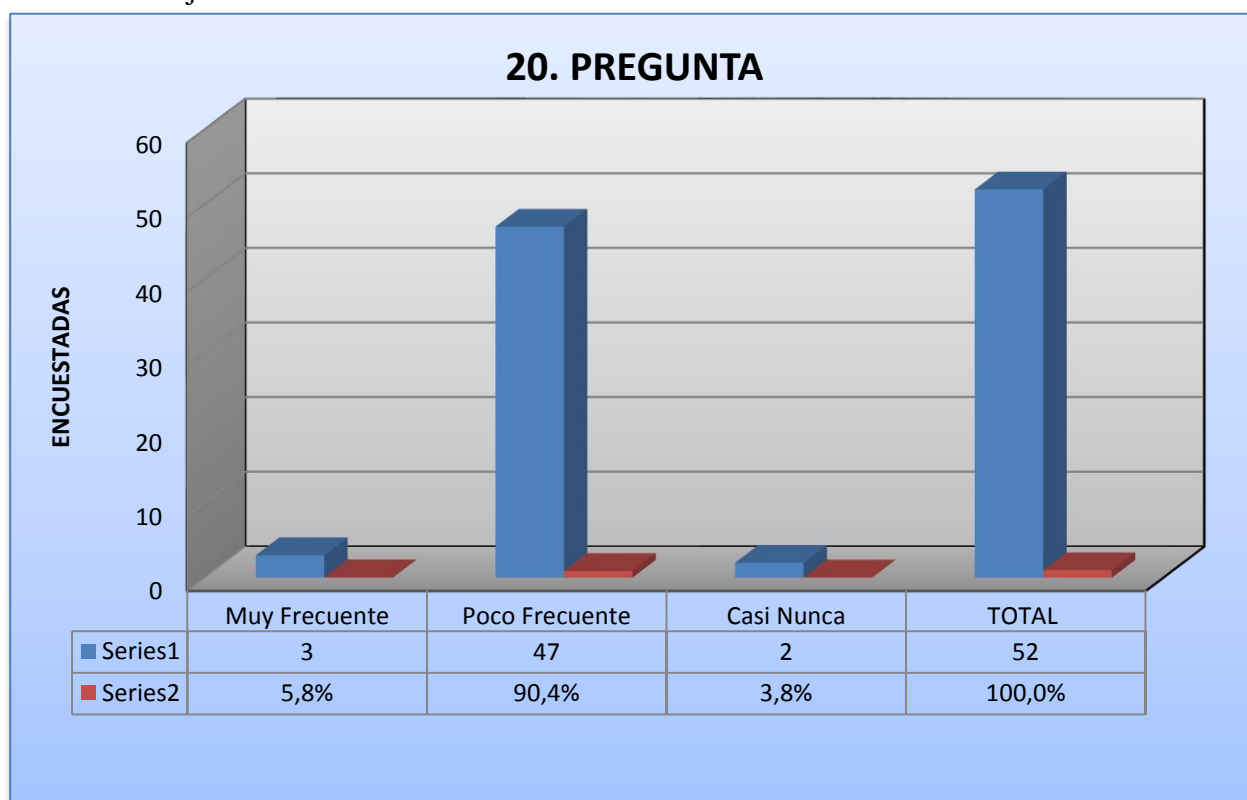
La relación entre directores de la organización es buena ya que es un equipo de trabajo que se ayuda mutuamente para que la organización salga a delante con fluidez. Sin embargo, hay un porcentaje que presenta falencia en sus relaciones interpersonales.

Tabla No. 21 Pregunta No. 20 ¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?

20. ¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?		
		PORCENTAJE
Muy Frecuente	3	5,8%
Poco Frecuente	47	90,4%
Casi Nunca	2	3,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 20 Pregunta No. 20 ¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 20: Se ven reflejados de la siguiente manera

Muy frecuente: cantidad 3 porcentaje 5,8%

Poco frecuente: cantidad 47 porcentaje 90,4%

Casi nunca: cantidad 2 porcentaje 3,8%

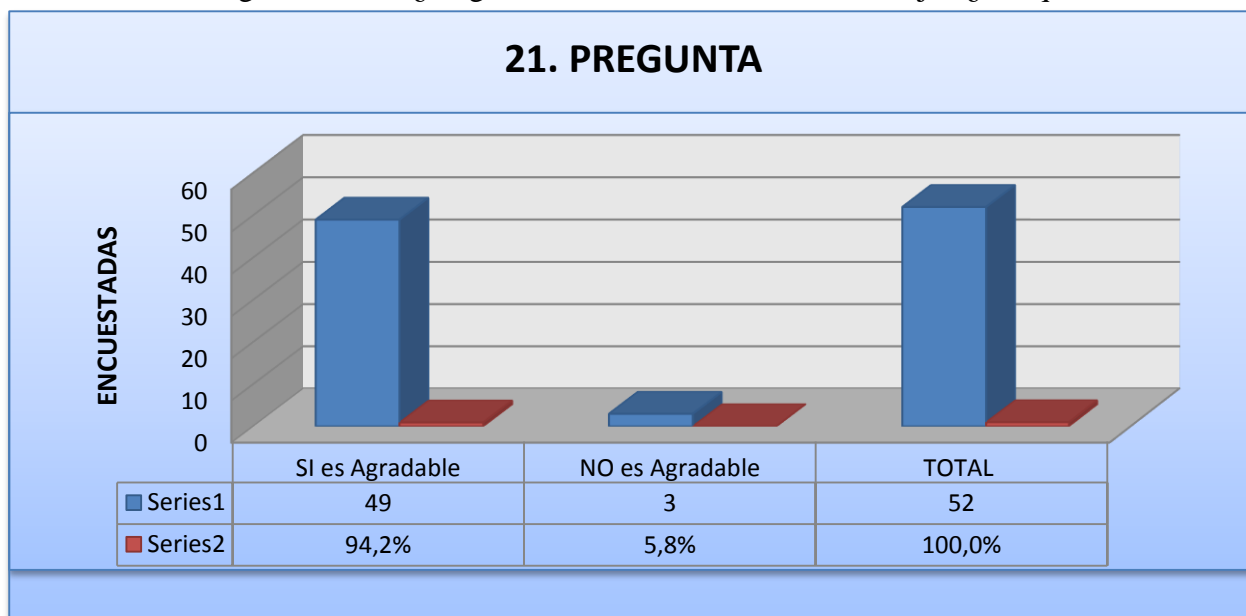
La ausencia del personal es poco frecuente, pero la inconformidad por algunos aspectos es notable entre los trabajadores.

Tabla No. 22 Pregunta No. 21 ¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?

21. ¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?		
		PORCENTAJE
SI es Agradable	49	94,2%
NO es Agradable	3	5,8%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 21 Pregunta No. 21 ¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 21: Se ven reflejados de la siguiente manera

SI es agradable: cantidad 49 porcentaje 94,2%

NO es agradable: cantidad 3 porcentaje 5,8%

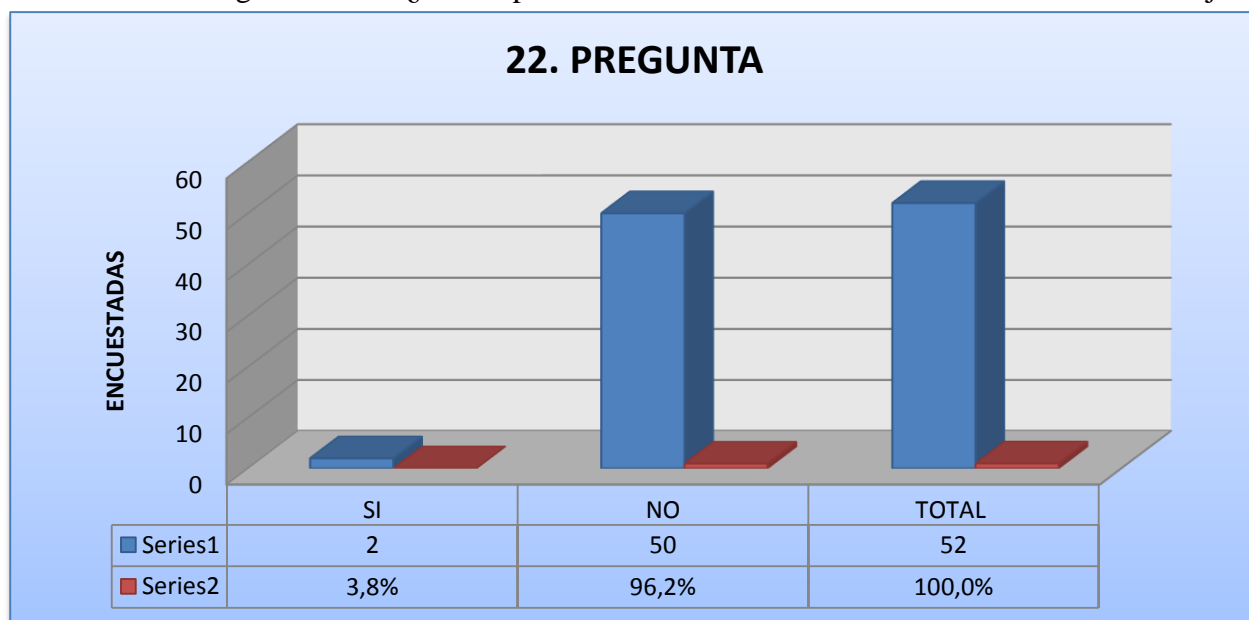
Si gusta el ambiente de trabajo laboral por que todo el personal es amable, colaborador con ganas de salir y sacar la empresa adelante.

Tabla No. 23 Pregunta No. 22 ¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo?

22. ¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo?		
		PORCENTAJE
SI	2	3,8%
NO	50	96,2%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 22 Pregunta No. 22 ¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 22: El personal que labora en la empresa trata de tener buenas relaciones con el resto de personal y los conflictos se puedan llegar a generarse son manejados y controlados, ya

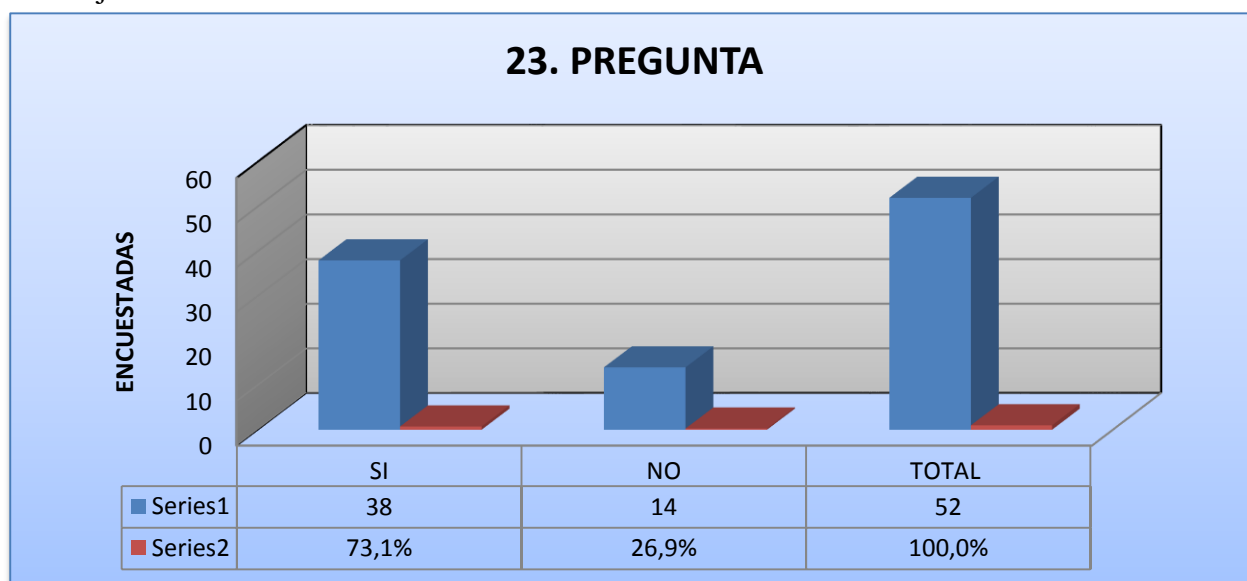
que siempre se trata de que el personal que ingrese a trabajar tenga buena actitud y trabajo en equipo.

Tabla No. 24 Pregunta No. 23 ¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?

23. ¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?		
		PORCENTAJE
SI	38	73,1%
NO	14	26,9%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 23 Pregunta No. 23 ¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 23: De acuerdo con la encuesta realizada al personal sobre si se cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar el trabajo los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

Si: cantidad 38 porcentaje 73,1%

No: cantidad 14 porcentaje 26,9%

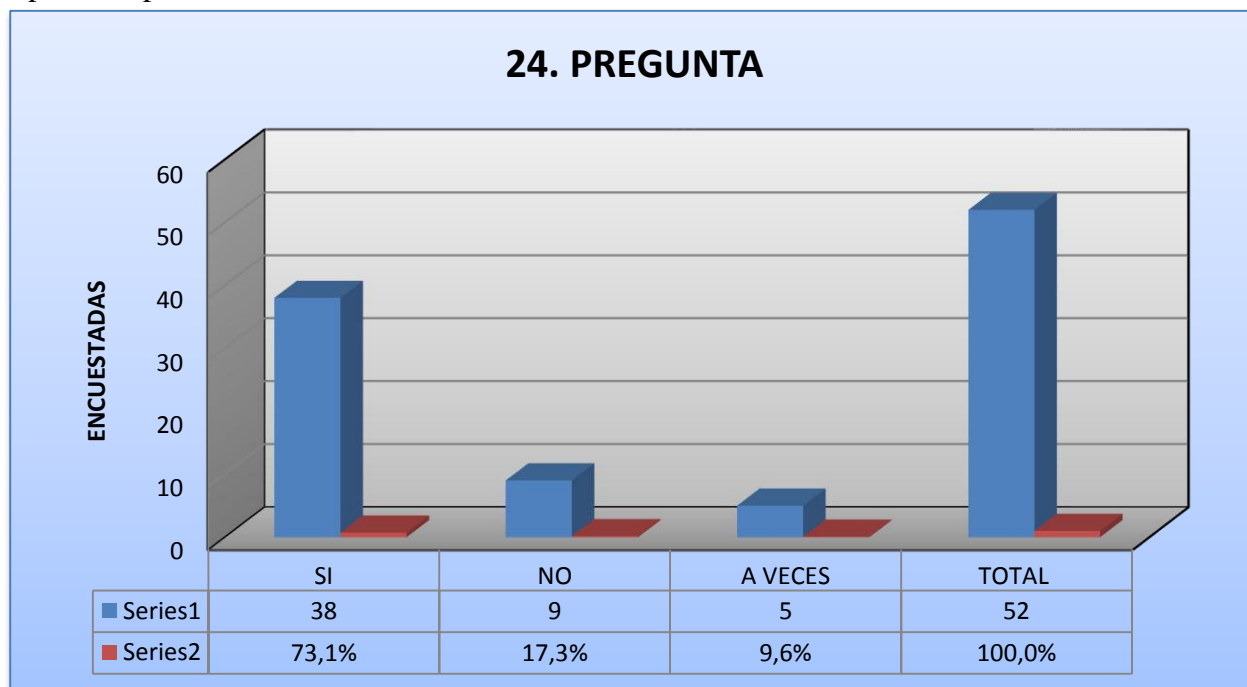
Se evidencia en la encuesta que la mayor parte de empleados si cuenta con los instrumentos para realizar el trabajo lo que favorece, para que no se hallan incidencia en los riesgos laborales, el otro porcentaje, aunque es menor aumenta el factor de riesgo en un 33,3%.

Tabla No. 25 Pregunta No. 24 ¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA?

24. ¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA?		
		PORCENTAJE
SI	32	61,5%
NO	20	38,5%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 24 Pregunta No. 24 ¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA?



Fuente: Grupo de Trabajo

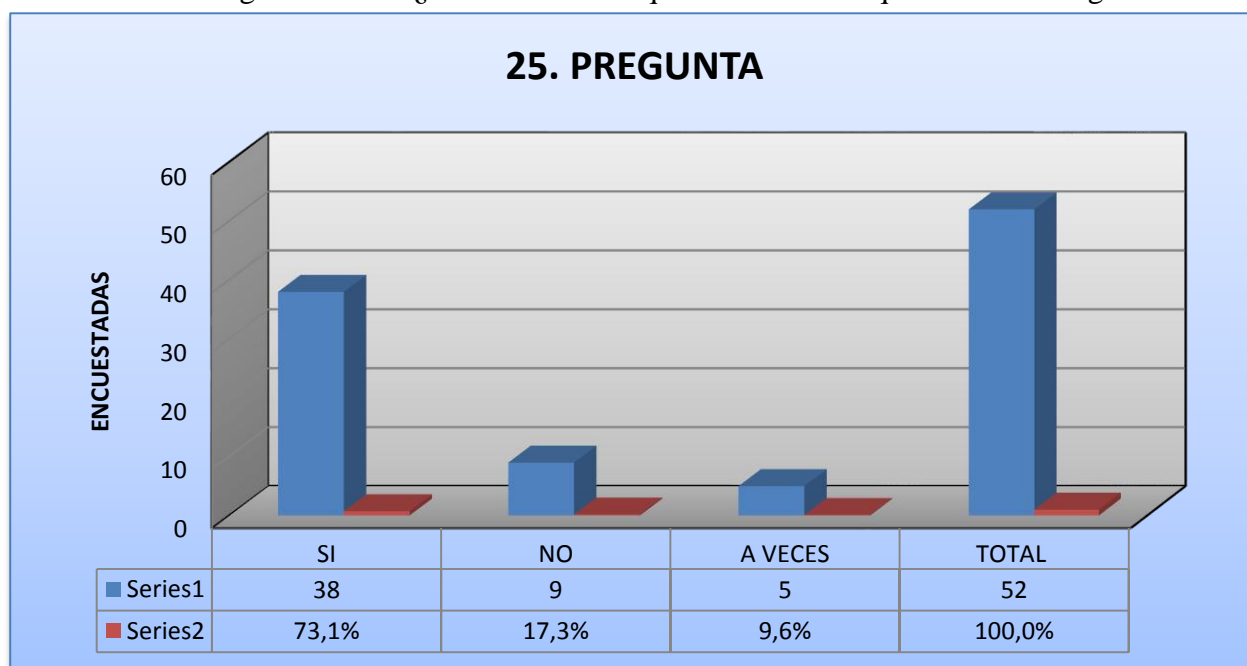
Análisis Pregunta 24: Esta pregunta es muy importante y necesaria para identificar el por qué se presentan los accidentes laborales y se evidencia que no todos cumplen con los protocolos de seguridad que se les ha indicado, solo el 61,5% si cumple.

Tabla No. 26 Pregunta No. 25 ¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad?

25. ¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad?		
		PORCENTAJE
SI	38	73,1%
NO	9	17,3%
A VECES	5	9,6%
TOTAL	52	100,0%

Fuente: Grupo de Trabajo

Gráfica No. 25 Pregunta No. 25 ¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad?



Fuente: Grupo de Trabajo

Análisis Pregunta 25: De acuerdo con la encuesta realizada al personal sobre si se considera que la salud tiene que ver con la seguridad, los porcentajes de los trabajadores encuestados se ven reflejados de la siguiente manera:

SI: cantidad 38 porcentaje 73,1%

NO: cantidad 9 porcentaje 17,3%

A veces: cantidad 5 porcentaje 9,6%

Lo que se evidencia en la encuesta es que un gran porcentaje del 73,1% si creen que están relacionadas estas dos, que si hay una buena salud se puede tener una mayor seguridad, ya que si esta es lo contrario se facilita para que se presenten más accidentes.

CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES

5.1 Resumen de Hallazgos

Todos los empleados están de acuerdo con la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, esto es así porque se ha evidenciado que la mayoría de empleados percibe que hay una carga laboral, además de que hay que mejorar determinados aspectos infraestructurales y de clima laboral de la empresa. Esto se evidencia porque los empleados sienten que hay problemas con la escalera, con el piso, con la seguridad laboral, con la capacitación en la prevención de accidentes, entre otras manifestaciones que conducen a pensar que es necesaria una intervención orientada a atender los anteriores aspectos.

Este estudio es preliminar a la hora de denotar ciertas situaciones problemáticas y ciertas actitudes de los trabajadores frente a temas de salud ocupacional y prevención de riesgos laborales. Sin embargo, es necesario complementar este estudio con otros de carácter cualitativo para indagar más a profundidad en qué consisten esos malestares señalados por los empleados de la empresa. Una vez identificados y comprendidos esos malestares, entonces sí se podrá proponer una intervención por medio de un *Programa de Salud Ocupacional*, que responda a las necesidades particulares de esta empresa y al contexto de sus empleados.

Este método de investigación cuantitativa se queda corto a la hora de indagar por las perspectivas o las opiniones de cada uno de los empleados que trabajan en esta empresa, pues solamente son tratados como datos cuantitativos que no se relacionan específicamente con el contexto de experiencia de cada uno. Para proponer una intervención más apropiada se recomienda combinar la investigación cuantitativa con métodos cualitativos, es decir, una investigación de carácter mixta que no indague solamente por el número de personas que están de acuerdo o no con determinada pregunta, sino que también se debe indagar por qué las

personas piensan de una u otra manera. Lo anterior se puede lograr a través de técnicas de investigación de carácter cualitativo como las entrevistas, las observaciones de campo, grupos focales entre otros.

Otro de los principales hallazgos es que este tipo de intervenciones requieren participación activa de la población que va a ser intervenida puesto que los investigadores no pueden aplicar un *Programa de Salud Ocupacional*, estándar para todas las empresas y todos los empleados, sino que el programa debe adecuarse a las necesidades del contexto laboral puesto que no todas las empresas funcionan ni se organizan de igual manera.

5.2 Formulación de Recomendaciones

5.2.1 Primera recomendación: proponer un taller con los empleados en donde se socialicen y discutan los resultados obtenidos en la empresa para indagar más a fondo sobre el contexto empresarial y el clima laboral

5.2.2. Segunda recomendación: formular una investigación de carácter cualitativa que complemente los datos arrojados por el estudio cuantitativo y se pueda explorar las diferentes visiones que los empleados tienen sobre su situación laboral en la empresa.

Una de las partes débiles del estudio es que se queda en un nivel estadístico y descriptivo y no llega a un nivel analítico ni se pregunta por qué los empleados respondieron de esa manera y no de otra. El formulario de encuesta no les pregunta a los empleados por sus opiniones, sino que más bien conduce las respuestas de los empleados.

Otra parte débil de este estudio es que solamente se dedica a indagar por las percepciones de problemática muy puntuales, pero no amplía el campo de exploración hacia propuestas de soluciones que surjan desde los mismos empleados, de tal manera que los empleados son ajenos al proceso de implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, siendo simples espectadores

de este proceso y dejándole toda la responsabilidad a los investigadores para diseñar la estrategia de investigación.

5.2.3 Tercera recomendación: Llevar un constante control de la prevención de accidentes, la reducción de riesgos laborales, la seguridad social, el clima laboral, entre otros.

5.2.4 Cuarta recomendación: La empresa SERVIFUTURO LTDA como empresa prestadora de servicios de trabajos de riesgo debe estar capacitándose e innovando procesos de prevención de riesgos laborales, teniendo en cuenta que se manejan actividades de riesgo y se requiere evitar accidentes y enfermedades.

5.2.5 Quinta recomendación: Esta investigación demuestra que no solamente el Estado y las Empresas deben asumir la responsabilidad de instaurar programas de salud y desarrollo social en el contexto laboral, sino que también los mismos empleados son los encargados de diagnosticar su propio contexto laboral y exigir programas que atiendan a sus necesidades laborales. Los empleados de SERVIFUTURO LTDA, han manifestado su posición a favor de la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, porque son conscientes de los riesgos laborales a los cuales son propensos y además tienen conocimiento sobre los derechos que tienen como empleados a ser atendidos de manera integral por la empresa.

En este orden de ideas, se evidencia también que es necesario la implementación de un programa integral, que no solamente atienda los aspectos infraestructurales de las instalaciones de la empresa, sino que también se enfoque en la reducción de riesgos laborales, en la implementación de medidas de seguridad laboral, en la atención psicosocial de los empleados, entre otros aspectos que contribuyan a un tratamiento integral de los empleados de la empresa SERVIFUTURO LTDA, lo cual traería beneficios tanto para los empleados como para la empresa.

5.3 Propuesta

En este apartado abordaremos el tema de plan de mejora para la empresa SERVIFUTURO LTDA, teniendo presente que no cuenta con un programa de HSEQ dentro de la empresa y que por medio de la investigación que se ha venido trabajando, es vital para prevenir accidentes y enfermedades dentro de la compañía.

Una de las características de la implementación del Programa de Salud Ocupacional, por medio del modelo Nonaka – Takeuchi es involucrar a todos los empleados de la empresa dentro del Programa de Salud Ocupacional, se aplica el modo espiral del conocimiento.

De acuerdo a este modelo, conviene tener en cuenta que hay cuatro niveles que no se pueden olvidar como: Individual, grupal, organizacional y interorganizacional, de estos se pueden derivar temas muy importantes del conocimiento, precisando que cuando se refiere a este, indica que añade o reestructura al conocimiento que se tiene previamente.

La siguiente figura nos explica cómo se va involucrando toda la organización a la implementación del Programa de Salud Ocupacional, el conocimiento Tácito hace referencia a la experiencia de los empleados, el conocimiento explícito hace referencia al conocimiento analítico de tal manera que ambos conocimientos se van integrando llevando conocimiento primero individual, segundo al equipo de trabajo, tercero a la organización y cuarto a la empresa.

Figura No. 1 Modelo Espiral del Conocimiento Nonaka - Takeuchi



Fuente:

https://www.google.com.co/search?q=hirotaka+takeuchi+espiral&dcr=0&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjrpceP_uvXAhVFQCYKHVRNAOgQ7AkIRQ&biw=1366&bih=662

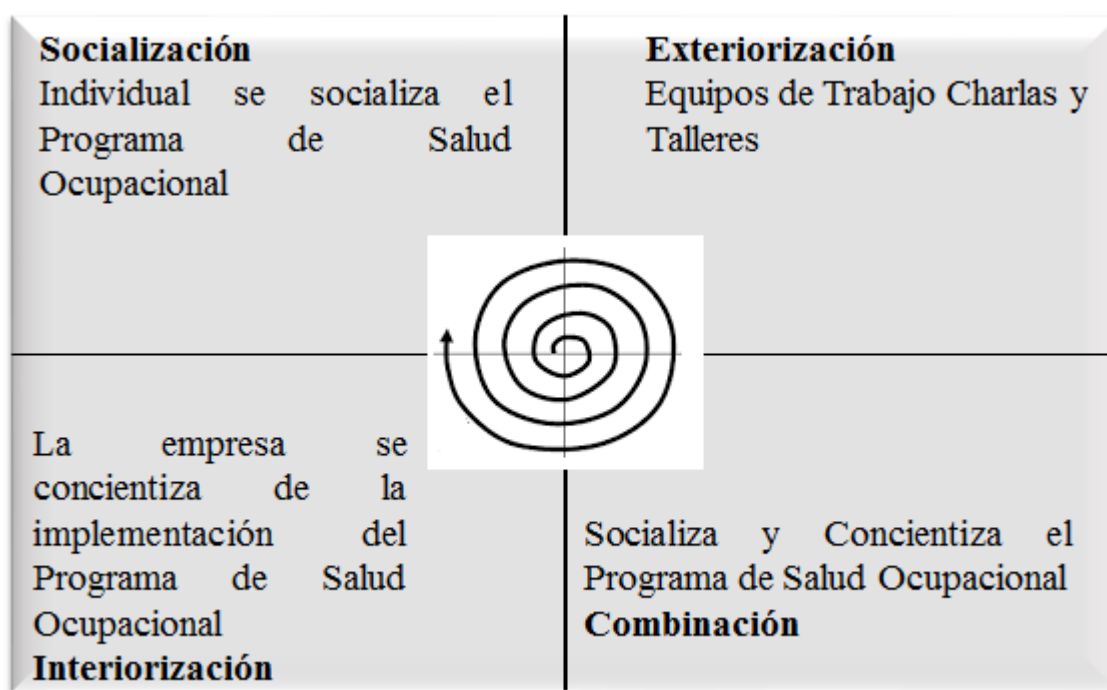
El modelo Nonaka y Takeuchi (1995), es el proceso de creación de conocimientos, surge de la combinación de dos dimensiones del conocimiento la Epistemología que hace referencia a la naturaleza y la ontológica del conocimiento la cual puede ser tácito o explícito. El conocimiento tácito no es observable, es complejo y difícil de transmitir se encuentra en las mentes de los individuos. Es lo que aprendemos gracias a las experiencias personales como la intuición, la corazona, es intuitivo, sistemático y lógico.

El conocimiento explícito es sistemático, observable, simple y fácil de transmitir, se expresa a través del lenguaje formal con expresiones matemáticas, especificaciones en forma de documentos electrónicos y procesados por un ordenador y guardados en base de datos

El espiral que representa la Teoría hace referencia al conocimiento dinámico y continuo que se va transformando, este conocimiento primero se *socializa* es interno pero luego se *exterioriza* convirtiéndose en explícito, una vez exteriorizado se convierte en un nuevo conocimiento para luego *combinarse* es decir la persona se apropia del conocimiento lo *interioriza* y lo aprende y se repite divulgando el conocimiento adquirido.

La figura No. 2 nos representa la implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa:

Figura No. 2 Implementación Programa de Salud Ocupacional Modelo Nonaka – Takeuchi para Servifuturo Ltda



Fuente: Grupo de Trabajo

Para implementar el plan de mejora se tiene en cuenta las actividades que se desarrollan dentro de ella y que la empresa cuenta con más sedes dentro del país, se implementará el programa de HSEQ dentro de la empresa SERVIFUTURO LTDA.

El grupo de trabajo lo conformarán los siguientes talentos:

1. Ingeniero Industrial o Profesional en SST que será el Coordinador del Programa de Salud Ocupacional.
2. Profesional – Estudiante para HSEQ
3. Un Tecnólogo para calidad
4. Un recurso SENA que lleva registros
5. Psicólogo a futuro
6. Un Médico a futuro

Las siguientes son las funciones y responsabilidades para cada cargo

1. Coordinador del Programa de Salud Ocupacional – Ingeniero Industrial: Especialista en sistemas integrados de gestión QHSE manejo en gestión integrada de la calidad, la seguridad y salud ocupacional y medio ambiente, mediante la interpretación y aplicación de las normas NTC ISO 9001:2008, NTC ISO 14001:2004, NTC OHSAS 18001:2007 y NTC GP 1000:2009.

Capacidad de:

- Plantear y recomendar la planificación, firma e implementación del programa QHSE.
- Proyectar y desarrollar auditorias integrales en calidad, seguridad y salud ocupacional y medio ambiente.
- Dirigir y Coordinar del programa HSEQ en las áreas de trabajo de la empresa.
- Comunicar los logros y actividades desempeñas dentro del Programa de Salud Ocupacional.
- Liderazgo y ejemplo lo actitud favorable frente al Programa de Salud Ocupacional

2. Estudiante de Ingeniería Industrial Persona para HSEQ: Especialista en el programa de HSEQ y salud ocupacional, ambiental y calidad, tiene los conocimientos sólidos para fundamentar y aplicar los conocimientos eficientemente en los procesos.
 - Conocimiento en la legislación aplicada a calidad, medio ambiente y riesgos laborales.
 - Controlar procesos del programa de HSEQ en la calidad, gestión ambiental y gestión de seguridad y salud en el trabajo.
 - Aplicar conocimiento y experiencia en calidad, gestión ambiental, gestión de seguridad y salud en el trabajo y responsabilidad social corporativa.
 - Colaborar con el Coordinador de Salud Ocupacional en las actividades a desarrollar
 - Participar en las sugerencias e inquietudes en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional
3. Tecnólogo Personal para calidad: con capacidad de:
 - Responsable del control de calidad de los procesos, identificando falencias y necesidades del cliente, con satisfacción exitosa.
 - Implantación de Indicadores de Calidad basados en la Mejora Continua.
 - Preparar las fichas técnicas de los procesos de la empresa
4. Un recurso SENA que lleva registros: trabaja en equipo para producir, recepción, tramitar, distribuir, organizar y consultar los documentos de archivo de acuerdo con la Normatividad vigente y con la política institucional.

El Psicólogo y el Médico serán contratados una vez se implemente el Programa de Salud Ocupacional, este apoyo es un respaldo para los empleados de SERVIFUTURO LTDA, los

cuales podrán contar con un médico de confianza en la empresa y recibir ayuda profesional de un Psicólogo cuando el trabajador lo requiera.

A continuación, se detalla la propuesta acorde con la problemática la forma de implementarla, el tiempo de ejecución, los recursos necesarios, los responsables de la implementación y el cronograma de actividades los recursos financieros y las recomendaciones para llevar a cabo la propuesta.

Forma de implementarla. El *Programa de Salud Ocupacional*, está destinado a cubrir a todos los trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, de esta manera se logrará la participación en el desarrollo del mismo. Se socializará el *Programa de Salud Ocupacional*, buscando sensibilizar a los trabajadores con relación a su seguridad, bienestar y salud dentro de la empresa, se llevará a cabo cada una de las actividades del programa, el cual estará liderado por el Representante Legal y el Coordinador del Programa. Se espera de esta manera la correcta implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, siendo responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores de la empresa quienes, con su compromiso de auto cuidado, prevención en caso de riesgo y el mejoramiento de la calidad de vida permitirá hacer un control, una planeación, una ejecución y una evaluación de las intervenciones positivas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y salud.

El *Programa de Salud Ocupacional*, será un programa permanente, continuo y evaluable permitiendo que se convierta en una herramienta de consulta en el trabajo para el desarrollo de las responsabilidades de los trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, permitiendo tener un ambiente laboral sano y seguro. Se busca asegurar el manejo adecuado de los riesgos laborales, disminuyendo y evitando la prosperidad al interior de la empresa, dando a conocer las actividades de promoción y prevención que se implementarán en toda la población de

trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, manteniendo y mejorando la salud y el bienestar de los trabajadores, fomentando la cultura de la salud, responsabilidad y autocuidado mediante talleres, publicaciones, información masiva y personalizada, charlas de controles médicos.

Se asegurará que cada uno de los empleados de SERVIFUTURO LTDA, tenga las herramientas necesarias para realizar un trabajo seguro y con la calidad requerida, se promoverá la salud de los trabajadores para prevenir enfermedades de origen laboral, prevenir las consecuencias de los riesgos presentes y mitigarlos, establecer programas permanentes de salud y seguridad en el trabajo generando oportunidades de desarrollo y bienestar. Una vez los procesos estén definidos e implementados se realizará una análisis y control de riesgos, impactos y amenazas y se aplicará los estándares de calidad, salud en el trabajo, seguridad industrial y medio ambiente.

Se tendrán en cuenta los parámetros físicos, económicos, humanos y técnicos para cumplir con el propósito de SERVIFUTURO LTDA, como es la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*. Se asignará un espacio físico para el funcionamiento del área del Programa, contará con su propio presupuesto económico, el desarrollo de las actividades del programa estará a cargo del Coordinador del Programa, brindando todo el apoyo técnico necesario para el desarrollo del *Programa de Salud Ocupacional*.

Tiempo: el tiempo estimado para realizar la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, será de seis (6) meses.

5.3.1 Recursos: Humanos, Materiales, Financieros

Humanos: Con el apoyo de todos los empleados de la empresa SERVIFUTURO LTDA, para garantizar el cumplimiento, la planeación y los programas de cada una de las actividades que se desarrollarán dentro del marco del *Programa de Salud Ocupacional*.

Físicos y Tecnológicos: Oficina adecuada para las cuatro personas adaptada con computadores, escritorios, teléfonos, y papelería, ayudas audiovisuales, charlas de concientización, actividades al aire libre.

Locativos: Instalaciones de la empresa SERVIFUTURO LTDA.

Financieros: el Representante Legal de la empresa SERVIFUTURO LTDA, apoyará la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, para lo cual asignará los recursos financieros necesarios para su implementación. El presupuesto para la implementación se deberá determinar con el fin de garantizar la permanencia y oportunidad de las actividades propuestas en el cronograma, adicional la empresa pone a disposición todos los recursos humanos, físicos y de acompañamiento de las entidades externas para garantizar el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional.

A continuación, se realiza una descripción de los recursos mensuales que se necesitarán tales como físicos, equipo de cómputo, muebles y enseres, papelería y pago de salarios necesarios para la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*:

Se adecuará una oficina para los cuatro recursos

TABLA No. 27 OBRAS FISICAS			
DETALLE DE INVERSION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Adecuación de una oficina para cuatro (4) personas	1	1.200.000	1.200.000
Cableado para los computadores	4	250.000	1.000.000
Teléfonos	4	200.000	800.000
Total			3.000.000

Fuente: Grupo de Trabajo

Se suministrarán los equipos de cómputo necesarios para el desarrollo de las actividades

TABLA No. 28 EQUIPO DE CÓMPUTO			
DETALLE DE INVERSIÓN	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Portátil	1	1.200.000	1.200.000
Computador de Mesa	3	950.000	2.850.000
Impresora a color	1	800.000	800.000
Videobeam	1	800.000	800.000
Total			5.650.000

Fuente: Grupo de Trabajo

Se suministrarán los muebles y enseres necesarios para el desarrollo de las actividades

TABLA No. 29 MUEBLES Y ENSERES			
DETALLE DE INVERSION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Escritorio para el Coordinador	1	750.000	750.000
Escritorios para el grupo de trabajo	3	500.000	1.500.000
Archivador	2	150.000	300.000
Sillas escritorios	4	90.000	360.000
Total			2.910.000

Fuente: Grupo de Trabajo

Se suministrará la papelería necesaria para el desarrollo de las actividades

TABLA No. 30 PAPELERÍA			
DETALLE DE INVERSION	CANTIDAD	COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
Resmas de papel	30	15.000	450.000
Caja esferos negros	3	11.000	33.000
Caja lápices	3	10.000	30.000
Caja resaltadores	3	13.000	39.000
Caja marcadores	3	13.000	39.000
Pliego papel periódico para los talleres	20	5.500	110.000
Total			701.000

Fuente: Grupo de Trabajo

Pago salarios al personal que desarrollará las actividades de implementación

TABLA No. 31 PAGO SALARIO	
CARGO	REMUNERACIÓN MENSUAL
Coordinador	2.500.000
Líder	1.900.000
Tecnólogo	1.200.000
Recurso Sena	737.717
Total	6.337.717

Fuente: Grupo de Trabajo

Para la implementación del *Programa de Salud Ocupacional* a continuación se describe ítem por ítem los valores de cada rubro para los seis (6) meses que se tienen para implementar el *Programa de Salud Ocupacional*:

TABLA No. 32 TOTALES		
DETALLE DE LA INVERSIÓN	COSTO MENSUAL	COSTO SEMESTRAL
No. 1. OBRAS FÍSICAS	3.000.000	18.000.000
No. 2 EQUIPO DE CÓMPUTO	5.650.000	33.900.000
No. 3. MUEBLES Y ENSERES	2.910.000	17.460.000
No. 4 PAPELERÍA	701.000	4.206.000
No. 5 PAGO SALARIOS	6.337.717	38.026.302
TOTALES		111.592.302

Fuente: Grupo de Trabajo

De acuerdo con los recursos mensuales que se debe tener para implementar el *Programa de Salud Ocupacional* el valor de estos recursos tendrán un costo de ONCE MILLONES QUINIENTOS NOVENTA Y DOS MIL TRESCIENTOS DOS PESOS (\$111.592.302)

Responsables:

Será responsabilidad de las dependencias de la empresa SERVIFUTURO LTDA, la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, para lo cual se contará con la colaboración de las principales directrices como son:

1. Representante Legal. Quien definirá y adecuará las políticas para la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*.
2. Coordinador del *Programa de Salud Ocupacional*. Quien participará en el diseño del *Programa de Salud Ocupacional*, para dar a conocer el programa, responder por el cumplimiento, dar los recursos necesarios, coordinar los grupos de trabajo para la implementación del programa.
3. Todos los trabajadores de la empresa SERVIFUTURO LTDA, quienes deben conocer el contenido del *Programa de Salud Ocupacional*, hacer las sugerencias que estime convenientes para su mejoramiento y apoyar el buen desarrollo del programa.

Recomendaciones: el *Programa de Salud Ocupacional*, debe ser implementado en un corto plazo con el fin de que no cambien las condiciones de salud, contar con el respaldo del área de Talento Humano para la implementación, encargar el desarrollo y cumplimiento del *Programa de Salud Ocupacional*, a personal capacitado, se espera que a medida que se vaya ganando experiencia en este tema, se pueda ir mejorando la calidad del *Programa de Bienestar y Desarrollo Social*. La responsabilidad del éxito del *Programa de Salud Ocupacional* debe ser compartida por cada miembro de la empresa, desde el primer día de trabajo de los trabajadores

debe ser socializado el *Programa de Salud Ocupacional*, buscando la concientización del desarrollo del *Programa de Salud Ocupacional*, y comprometiendo a los nuevos trabajadores a cumplir con las actividades de promoción, prevención y control de riesgos en la empresa.

Se puede concluir que para este tipo de estudios la metodología más adecuada y apropiada es una que también métodos de investigación mixtos tanto cualitativos como cuantitativos de tal manera que permita interpretar las variables tanto en valores numéricos como en cualidades y atributos de cada una sobre todo cuando se quiere saber el impacto y las opiniones de las personas involucradas es el estudio.

Es importante hacer participantes a las personas del *Programa de Salud Ocupacional* para que ellas también sea actores relevantes y no un simple objeto de estudio es decir que el investigar lo tiene que involucrar en la forma como se entiende el problema y como se le va a dar solución al mismo.

Hacer partícipe a los trabajadores de SERVIFUTURO LTDA, de la implementación del *Programa de Salud Ocupacional*, los hace actores relevantes en el diseño y la implementación del mismo y no solamente unas personas relegadas del proceso de investigación quienes van a ser objeto de estudio y simples beneficiarios de una intervención.

Se aplica el modelo Nonaka Takeuchi en la socialización del *Programa de Salud Ocupacional*.

5.3.2 Cronograma de Actividades, Diagrama de Gantt

CRONOGRAMA IMPLEMENTACIÓN PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL PARA EL AÑO 2018																											
ACTIVIDAD	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO						
	Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas				Semanas						
Charla Socialización del Programa de Salud Ocupacional																											
Capacitaciones Sobre la Importancia del Plan de Salud Ocupacional																											
Taller Sensibilización Importancia de las Medias de Seguridad																											
Charla Sobre Riesgos Existentes en la Empresa																											
Capacitación Sobre Procedimientos en caso de Emergencia																											
Taller Sobre Riesgos Químicos en la Empresa																											
Capacitación de Prevención y Autocuidado																											
Implementación Programa Pausas Activas																											
Programación Exámenes de Promoción y Prevención de la Salud																											
Capacitación Manipulación y Almacenamiento de los Productos Químicos																											
Capacitación Proveedores de la Maquinaria de Aseo																											
Charla Sobre Salud e Higiene Oral en la Prevención de Enfermedades Dentales																											
Charla Sobre como Detectar Factores de Riesgo																											
Campaña de Desparasitación Disminuyendo Enfermedades Gastrointestinales																											
Charla Sobre Factores de Riesgo Cardiovascular																											
Charla de Cierre Implementación Programa de Salud Ocupacional																											

Fuente: Grupo de trabajo

BIBLIOGRAFÍA

Cerda, H. (1991), pág. 278. *Los elementos de la Investigación. Epistemología e Investigación, Unidad Curricular: Metodología de la Investigación II, Capítulo 7: Medios, Instrumentos, Técnicas y Métodos en la Recolección de Datos e Información.*

Figura espiral de la Teoría Nonaka - Takeuchi

https://www.google.com.co/search?q=hirotaka+takeuchi+espiral&dcr=0&tbm=isch&tbo=u&source=univ&sa=X&ved=0ahUKEwjrpceP_uvXAhVFQCYKHVRNAOgQsAQIOQ&biw=1366&bih=662

García López, J. *El proceso de capacitación, sus etapas e implementación para mejorar la salud ocupacional* disponible en:
<http://eumed.net/ce/2011b/jmgl.html>

Julián Pérez Porto y Ana Gardey. *Publicado: 2008. Actualizado: 2013. Definición de: Definición de salud ocupacional*
<https://definicion.de/salud-ocupacional/>

Lizarazoa, C. *Breve Historia de la Salud Ocupacional en Colombia*. Bogotá D.C. Recuperado de:
http://www.oiss.org/estrategia/IMG/pdf/Breve_historia_sobre_la_salud_ocupacional_en_Colombia1.pdf

Mora Camacho, D. *Pasos para realizar un programa de salud ocupacional*
http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/facultades/f_sogamoso/pregrado/minas/documentos/pasos_para_realizar_un_programa_de_salud_ocupacional.pdf

Sierra Viena, L. Cámara de Medellín. *Evaluación de desempeño como herramienta para el cumplimiento estratégico. Recuperado del sitio:*
<http://camaramedellin.com.co/site/portals/o/documentos/Biblioteca/2Memorias%20Aula%20Empresarial%20Afiliados.pdf>

ANEXOS
ENCUESTA: IMPLEMENTACION DEL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL

1.	¿Qué edad tiene?
2.	Sexo <ul style="list-style-type: none"> • Hombre • Mujer • Otro
3.	¿Se siente seguro en las instalaciones de la empresa? <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
4.	¿Qué le gustaría que se cambiara con relación a la seguridad física dentro de la empresa? <ul style="list-style-type: none"> • El Piso • La Escalera Principal • Las Luminarias • Las Conexiones de los Computadores • Riesgo Biológico Roedores
5.	¿Siente que hay carga laboral en la empresa? <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
6.	¿Siente que su salud se ha visto afectada por la ejecución de su trabajo? <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
7.	¿Participaría activamente en la implementación del Programa de Bienestar y Desarrollo Social en la empresa? <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
8.	¿Por qué razón cree necesaria la implementación del Programa de Bienestar y Desarrollo Social? <ul style="list-style-type: none"> • La Seguridad Laboral • La Prevención de Accidentes • Los Reconocimientos por Medio de los Incentivos • Las Actividades Recreativas • Por los Programas de Educación
9.	¿Cuál es el nivel de riesgos que estas expuesto en la empresa? <ul style="list-style-type: none"> • Alto • Medio • Bajo
10	Señale con una X si está expuesto a alguno de estos riesgos: <ul style="list-style-type: none"> • Físico • Químico • Bilógico • Biomecánico

11	<p>¿Usa elementos de protección personal?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
12	<p>¿La empresa maneja capacitaciones de seguridad industrial?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
13	<p>¿Crees que tu lugar de trabajo es el adecuado para realizar tus actividades?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
14	<p>¿Qué accidentes de trabajo han ocurrido en su empresa?.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caídas • Golpes • Resbaladas • Desmayos
15	<p>¿Existen condiciones de seguridad en la empresa en el momento de iniciar actividades?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
16	<p>¿Has recibido capacitación y actualización para la seguridad dentro de las actividades?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
17	<p>¿La dotación es la adecuada para realizar las actividades laborales?</p> <ul style="list-style-type: none"> • SI • NO
18	<p>¿Qué clase de Motivación has recibido por tu desempeño en la Empresa?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intangible (halagos verbales) • Tangible (Dinero, medallas, diplomas) • Ninguna
19	<p>¿Cómo es la Relación de trabajo entre los Directivos de su Organización?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Buenas • Regular • Mala
20	<p>¿Qué tan frecuente es la ausencia del personal que labora en tu centro de trabajo?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy frecuente • Poco frecuente • Casi nunca
21	<p>¿Le gusta el Ambiente Laboral de trabajo? ¿Por qué?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Si es agradable • No es agradable

22	¿Se han provocado conflictos laborales en su ambiente de trabajo? <ul style="list-style-type: none">• SI• NO
23	¿Cuenta con todos los instrumentos necesarios para desempeñar su trabajo? <ul style="list-style-type: none">• SI• NO
24	¿Usted como empleado sigue los protocolos de seguridad explicados por SERVIFUTURO LTDA? <ul style="list-style-type: none">• SI• NO
25	¿Usted considera que la salud tiene que ver con la seguridad? <ul style="list-style-type: none">• SI• NO• A VECES

Fuente: Grupo de Trabajo